

Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral

Vol. XX N° 229 Febrero 2005

MULTA PAUCIS

Un paso adelante

Una buena noticia constituye la adhesión mediante suscripción el 4 de febrero último, por todas las Confederaciones de Trabajadores y las Instituciones Empresariales, del Pacto de Mediano Plazo por la Inversión y el Empleo Digno que antes había sido acordado el 13 de enero por el Acuerdo Nacional.

Los dos sectores demuestran así que su voluntad es alcanzar ambos objetivos y que tienen bien claro que la tarea de impulsar el desarrollo económico y social requiere de un esfuerzo conjunto.

Para ello se señala que «se requiere pactar condiciones para el fomento decidido de la inversión y el logro de una estrecha asociación entre inversión y empleo digno, dentro de una economía de mercado».

El Pacto tiene metas concretas a diferencia de otros anteriores.

Así, se establece que el objetivo de la economía debe ser alcanzar un desarrollo económico anual sostenido del 7 por ciento, de manera que contribuya a la reducción del subempleo a niveles del 25 por ciento, eleve el ahorro interno y la inversión a niveles de por lo menos el 25 por ciento del PBI y el de la inversión pública a 5 por ciento de éste.

El próximo paso debería ser avanzar por el camino de la reforma de la legislación laboral y así lo han entendido el Presidente de la CONFIEP Leopoldo Scheelje y el Secretario General de la CGTP Gustavo Gorriti quienes le han manifestado a Javier Neves, Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, su disposición para dialogar.

¿Es difícil la tarea de revisar la legislación laboral? Lo es, efectivamente, pero muy necesaria ahora que se negocia el TLC con EE.UU.



Inversión y Empleo Digno

JORGE BERNEDO ALVARADO

El 13 de enero de 2005, las organizaciones políticas y sociales, el gobierno nacional y un representante de los gobiernos locales, como la secretaria y comités del Acuerdo Nacional, suscribieron un Pacto de Mediano Plazo por la Inversión y el Empleo Digno (2005-2011). Posteriormente el 4 de febrero, también lo han suscrito los representantes de las Confederaciones de Trabajadores, Instituciones Empresariales de las organizaciones sociales vinculadas al Ministerio de Trabajo y miembros del Consejo Nacional del Trabajo. Este documento ha llamado la atención pública, con justa razón. En primer lugar, porque significa una posibilidad de concertación en el controvertido y desalentador escenario de la política peruana; en segundo lugar, porque los temas de empleo e inversión son centrales en la preocupación de los peruanos, que compromete a todos; en tercer lugar, porque establece plazos relativamente cercanos que demostrarán el grado de efectividad e incluso pertinencia del propio Acuerdo. Vale la pena, por estas razones, dar una primera vista al contenido del Pacto.

LOS CONSIDERANDOS

Usualmente esta parte declarativa de los Pactos, suele considerarse como una sección tan obligada como ornamental.

Creemos que no es el caso en esta ocasión, por el importante contenido doctrinario que se establece. Así, se señala una simbiosis entre inversión y empleo digno, y se reafirma como sistema a la economía social de mercado, se acepta el concepto de empleo digno y con él, el objetivo de remuneración adecuada y de protección laboral, y se asocia la competitividad con la productividad de todos los factores y actores sociales.

Estas no son afirmaciones menores, si el actual, y sobre todo el próximo gobierno, se comprometieran con este ideario elemental, y lo hicieran carne de todos los poderes del Estado y de la población organizada. De procederse así, se habría producido en el país un cambio fundamental para acelerar su desarrollo.

I. Condiciones de entorno

Hay dos rubros fundamentales en las condiciones de entorno del Pacto, uno económico y otro político.

En lo económico se mencionan algunas cifras, como la tasa mínima de crecimiento del 7 por ciento y la reducción del subempleo al 25%. Este último indicador, sin embargo, ha sido desde 1995 sujeto de manipulaciones, para finalmente dejar de ser medido por el INEI. En su lugar, hubiera sido preferible alguna meta concreta de ingresos (1).

Otras condiciones establecidas son las de una presión tributaria de 18 por ciento del PIB –difícil pero alcanzable, aun teniendo en cuenta que se crecería con tasas mínimas del 7 por ciento– y el aumento del ahorro y la inversión al 25 por ciento del PIB, del cual la quinta parte sería de origen público. Esta última es más bien una meta modesta, salvo el expreso afán de poner limitaciones a las inversiones de origen estatal. En contraparte, la oferta de una profunda reforma tributaria en un plazo de 10 años, y de la eliminación definitiva del déficit fiscal son retos tan esenciales como exigentes.

Otras metas son declarativas, o están inscritas en la ley como las que corresponden a la competitividad, un indefinido y entrecomillado “grado de inversión”, o la estabilidad monetaria garantizada por la autonomía del Banco Central de Reserva.

Llama la atención, que no se haya incorporado en las metas del entorno económico, ni siquiera una alusión del ajuste externo, especialmente del incremento progresivo de la deuda externa, cuyas mayores exigencias se darán precisamente en los próximos años. El grado de compromiso actual y futuro del endeudamiento se ha venido incrementando, y si se mantienen las proyecciones, harían sumamente difíciles de alcanzar el resto de condiciones establecidas en este Pacto, salvo cambios muy favorables en el ámbito de la producción.

Por su parte, las condiciones políticas, son exigentes para todos los actores y aluden a lo esencial para cada uno de ellos, incluyendo la propia responsabilidad de la sociedad.

II. Políticas de Estado

En este campo están incluidas la política de comercio exterior, la educación y formación, el desarrollo del mercado interno, y finalmente, la innovación, ciencia y tecnología vinculadas a la competitividad.

Se entiende que el carácter de políticas de Estado, da a estos lineamientos un carácter no solamente transversal – en el sentido de involucrar a todas las reparticiones y Poderes– sino también de sostenibilidad en el tiempo.

Se trata de un grupo coherente y acertado de medidas. No omite ninguno de los pilares esenciales para la generación de empleo en las actuales condiciones del desarrollo peruano; en especial, no aísla a los componentes humanos, llama la atención sobre el mercado interno, asocia al comercio exterior con las políticas económicas internas y rescata –al menos en las intenciones– la importancia de la ciencia y tecnología.

III. Las políticas específicas

Éstas se han clasificado en: Productividad y Competitividad (2); Institucionales; Regionales y Locales; y, Desarrollo Agropecuario (en la carátula, se listan estas políticas).

Se incluye también un listado importante, que no deja de lado nada fundamental. Hay una visión reforzada de los componentes nacionales y locales, que ha dado cabida a una mención especial acerca del sector agrario. **Es también destacable, la importancia de lo institucional, y dentro de ella, la mención en primera instancia al fortalecimiento de los actuales mecanismos de diálogo, comenzando por el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo.**

IV. Seguimiento

En este aspecto, se establece –sin plazos– que se va a conformar en el marco del Acuerdo Nacional, un grupo multidisciplinario de expertos independientes, con la participación de ProInversión, y en coordinación con la Comisión Pro-Inversión del Congreso de la República, para efectos de la evaluación del Pacto. Dicha comisión haría pública una eva-

luación semestral de los avances en el cumplimiento de las políticas acordadas.

EL ACUERDO SE ARRIESGA

Salvo el no haberse podido incluir de manera explícita, metas relativas al endeudamiento externo –e incluso, ahora, también interno–, a lo que podría agregarse a la ausencia de mención a metas en el campo demográfico, el contenido formal del Pacto es bastante acertado.

Sin embargo, como es muy visible, la crítica ha de venir por el lado de la posibilidad efectiva de plasmación de sus metas. Esta debiera comenzar siquiera en el mantenimiento del espíritu del acuerdo, pero ha tenido un mal signo al excluirse al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de su participación en ProInversión, o bien, al haberse recortado los fondos de Fondo Empleo –la más importante iniciativa desde el Estado para promover la capacitación laboral– en una acción que incluso es objetable en sus aspectos legales. Otro mal síntoma es el muy parcial cumplimiento del Compromiso Político y Social de Corto Plazo, de abril del año pasado, graficado por la imposibilidad de hacer realidad el Centro de Planeamiento Estratégico, a pesar del esfuerzo de los encargados del proyecto, que ha naufragado en el Parlamento, a pesar de ser mayoritariamente oficialista, originando la renuncia de su responsable, el ex ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Fernando Villarán.

Tendríamos más bien que pensar en la posibilidad que en el futuro gobierno, que resulta ser el más comprometido, pudiera cumplirse este Pacto, o en términos más amplios y realistas, si el Acuerdo Nacional tendrá viabilidad o pasará a diluirse en el terreno de las declaraciones sin mayor contenido que sus buenas intenciones, o su rigurosidad formal. El propio Acuerdo Nacional fue puesto en cuestión al plantear sus 31 Políticas de Estado, pues se le consideró, como un organismo insustancial, que había redactado una especie de ideario, con el cual era fácil estar de acuerdo, pero difícil extraerle efectos prácticos, a pesar de sus trabajosas matrices de seguimiento.

El propio Acuerdo tomó el guante de esta crítica, y esa es seguramente la raíz de la mayor concreción del Compromiso

Político y Social de Corto Plazo, y de algunos otros documentos de acuerdo, que incluyen al Pacto que comentamos.

Lo que sucede, ahora, es que el Acuerdo juega a un riesgo mayor. Al ir concretizando propuestas, a la vez, pone en tela de juicio la posibilidad de su existencia. Si estos Pactos y acuerdos, en empleo e inversión, pero también en educación, justicia y en otros campos, naufragan, lo propio sucederá con la institución.

A FAVOR DEL ACUERDO

Lo deseable es que esto no suceda. Para evitarlo, cabe preguntarse, primero, cuáles son los márgenes de acuerdo que pueden tenerse, sin la participación de los gobiernos, de manera que los errores de éstos, no arrastren tras de sí, aspectos esenciales de la construcción de un país con un norte claro y aceptado socialmente.

El ejemplo lo tenemos en los pactos de empleo, salarios y productividad españoles, en los cuales el gobierno actúa solamente como facilitador, entre representantes del capital y el trabajo. Esta no es, por tanto, una opción que no puede llevarse a la práctica y aunque seguramente debe ser más difícil de aplicar en nuestro medio. De cualquier manera, bien vale tenerla en cuenta. Puede haber un gobierno que no considere que escuchar la opinión del Acuerdo nacional o cumplirla, es perder su capacidad de imperio, sino más bien la mayor garantía de su propia estabilidad.

Otra vía es la revisión del grado de representatividad de los integrantes del acuerdo. Los gobiernos regionales y locales, para citar un ejemplo notable, tienen una representación marginal. También las organizaciones laborales y empresariales. De tal forma que el Acuerdo nacional es pasible de la crítica de no representar al país, o de representarlo de manera muy indirecta. La adhesión de las Confederaciones de Trabajadores y de las Instituciones Empresariales contribuye a ampliar la base de apoyo al Pacto y sería de desear que otras entidades también lo hicieran. Se deberá buscar un equilibrio entre el asambleísmo masivo y la versatilidad y agilidad de una organización con capacidad de respuesta política.

Esto lleva a los mecanismos. El único elemento de control del cumplimiento de sus recomendaciones que tiene ahora el Acuerdo es el seguimiento y la palabra

del gobierno. Es plausible y necesario que se incluyan mecanismos de seguimiento, ojalá con los recursos adecuados. En cuanto a la palabra del gobierno, en lo que va de su vida, va quedando clara la tendencia a que los gobiernos recojan del Acuerdo aquello que consideran conveniente, con lo cual, esta institución no tendría influencia real.

Será difícil que los gobiernos cedan, no solamente el presente, parte de lo que consideran el botín político que les ha costado conseguir y poseer, así fuera temporalmente. El Acuerdo, a pesar de la presencia de los partidos políticos, en su seno, **tiene que ganarse un espacio**, y no le va a ser simple ganarlo en base al cumplimiento de sus metas. **Tal vez la ruta que le queda sea, en principio, asentarse en la conciencia de la sociedad peruana, divulgando sus esfuerzos**, y ganando espacio en su soterrada confrontación con el gobierno, incluyendo compromisos que le hagan avanzar –en propaganda, en recursos materiales mínimos para su mejor funcionamiento, fortaleciendo su Secretaría– a pesar de las contingencias ya vistas. Lo está intentando. Su salida de emergencia, es independizarse de los gobiernos y convertirse en un vocero social. Salvo mejor parecer, no hay otras cartas a la vista para que cumpla su ambicioso rol.

(1) De paso, el ingreso de la población es una variable, que actualmente el INEI se niega a incorporar en la mega encuesta con la que se reemplazaría al Censo, inclusive en contra del comité técnico intersectorial que se convocará para definir el contenido de la cédula para ese evento.

(2) Dentro de las cuales se encuentra la Política sobre Remuneraciones y Productividad que comprende:

- Fomentar el empleo formal promoviendo la mejora de los ingresos de los trabajadores y la competitividad de las empresas(*);
- Evitar los sobrecostos que, como medida de recaudación, gravan la contratación formal;
- Propiciar que los incrementos en la remuneraciones respondan a los incrementos en la productividad de las empresas;
- Mejorar el poder adquisitivo actualizando periódicamente la remuneración mínima vital;
- Promover la capacitación y la reducción de la precariedad laboral para la absorción de nuevas tecnologías.

(*) A ser desarrollado conforme a la Constitución Política del Perú.

Escenas Laborales

• INSPECCIÓN LABORAL: Participación de los Trabajadores en las Utilidades

Debido posiblemente a la falta de una adecuada capacitación de los inspectores de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se ha podido apreciar en algunas inspecciones laborales que estos funcionarios no tienen conocimiento respecto a la Declaración Jurada de Rentas de Tercera Categoría y menos aún sobre la Liquidación de la Participación en las Utilidades, la Boleta y Planilla de Pago.

Cabe señalar sobre este tema que los inspectores no tienen facultades para cuestionar la Renta Neta que declara el empleador en la liquidación de la participación pues sólo el Poder Judicial tiene facultades para decidir el derecho.

Pero lo más grave radica en que están exigiendo en algunas empresas que la participación que corresponde a los trabajadores debe ser menor a lo pagado.

Esto implica cuestiones litigiosas por lo que la autoridad competente debe cortar la secuela del procedimiento y no seguir malgastando los recursos del Estado.

• SEMANAS LABORALES

Respecto al año calendario hemos afirmado que las semanas laborales y el mes al que pertenecen están sujetas al factor de "relatividad".

Así, en otras palabras, están en función al día en el que se inicia y concluye la semana. Para quienes laboran semanalmente de lunes a sábado y su descanso semanal obligatorio es en día domingo, su semana laboral se inicia el día lunes y concluye el día domingo.

Para estos casos el pago de las retribuciones, se realizará en día jueves, viernes, sábado o domingo, según el caso, días en los cuales el derecho al pago se genera en función al día de abono de las retribuciones.

Si se paga el día viernes el mes en

que cae ese día será el mes de devengo en el calendario.

Si en cambio el día de pago es día sábado y comprende al mes calendario siguiente, ese será el mes en que se considerará toda la semana.

Al respecto tenemos que la semana que corre del lunes 27 de diciembre de 2004 al domingo 2 de enero de 2005 puede ser la semana 53 del año 2004 o la primera del 2005 tal como se explica a continuación:

Nº de Semana	Días de Pago	SEMANA						
		L	M	M	J	V	S	D
Semana Nº 53 2004	Hasta viernes 31 de diciembre 2004	27	28	29	30	31	1	2
		Pago						
Semana Nº 1 2005	Entre el 1 y 2 de enero 2005							Pago

Señalamos que nuestro calendario de semanas publicado en Análisis Laboral enero 2005 consideraba la semana del lunes 27 de diciembre al domingo 2 de enero de 2005 como semana número 53 del 2004 y la que se inicia el 03 de enero 2005 como la primera del 2005.

En Análisis Laboral febrero 2005 publicaremos el calendario que considera la semana del 27 de diciembre de 2004 al 2 de enero 2005 como primera semana del año 2005 para los casos que pagan salarios el 1 ó 2 de enero.

• PAGOS A CUENTA DEL IMPUESTO A LA RENTA: Cuarta categoría-2005

Los pagos a cuenta de quienes exclusivamente perciban rentas de cuarta categoría, deberán ser efectuados en la medida que superen los S/. 2406.00 mensuales. Si las sumas percibidas no alcanzaren mensualmente dicho monto, el perceptor no estará obligado a efectuar pagos a cuenta.

Aquellos contribuyentes que perciban exclusivamente rentas de 4ta. y 5ta.

categoría no estarán obligados a los pagos a cuenta en la medida que por la suma de dichas rentas percibidas en el mes, no superen el monto arriba señalado.

En los dos casos reseñados los contribuyentes no estarían obligados a efectuar pagos a cuenta si sólo giran recibos por honorarios a empresas que llevan contabilidad y que efectúan la retención correspondiente.

A su vez, quienes perciban exclusivamente rentas de 4ta. categoría por el desempeño de funciones de director de empresas, síndico, mandatario, gestor de negocios, albacea y actividades similares, y además les corresponda otras rentas de cuarta y/o quinta categoría, no estarán obligados a los pagos a cuenta si el total de lo percibido en el mes no supera los S/. 1925.00.

Las normas que regulan estos aspectos están contenidas en la Resolución de Superintendencia Nº 024-2005/SUNAT publicada el 28 de enero del presente año.

• DEPÓSITOS DE CTS Y CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES

De acuerdo a lo establecido en el artículo 58º del TUO del Dec. Leg. Nº 650, Ley de CTS, tratándose de los contratos de trabajo para obra determinada o sometidos a condición o sujetos a plazo fijo celebrados por un período igual o inferior a los 6 meses, el pago de la CTS será efectuado directamente por el empleador al vencimiento de cada contrato, con carácter cancelatorio.

Por el contrario si la duración del contrato original con o sin prórrogas es mayor a seis meses no procederá el pago directo de la compensación sino que el empleador deberá efectuar los depósitos de acuerdo al régimen general.

El Reglamento, D.S. Nº 004-97-TR, por su parte, efectúa una importante precisión a lo establecido en el artículo

58° del TUO, al señalar que si el empleador no efectuó el depósito por haberse pactado la duración del contrato por un plazo igual o menor a seis meses, pero éste se prorrogó, deberá proceder a la regularización del depósito, sin intereses, dentro de los quince días naturales siguientes al cumplimiento de los primeros seis meses de labor.

• DECLARACIÓN DEL IMPUESTO A LA RENTA: Ejercicio 2004

El cronograma determinado por la SUNAT para la presentación de la Declaración Jurada del Impuesto a la Renta por el ejercicio gravable 2004, estará en función del último dígito del Registro Único de Contribuyentes (RUC), tal como se expresa a continuación.

ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	FECHA DE VENCIMIENTO
5	28 de marzo de 2005
6	29 de marzo de 2005
7	30 de marzo de 2005
8	31 de marzo de 2005
9	1 de abril de 2005
0	4 de abril de 2005
1	5 de abril de 2005
2	6 de abril de 2005
3	7 de abril de 2005
4	8 de abril de 2005

• SERVICIO DE LIQUIDACIONES: MTPE

De acuerdo a lo establecido en el Título III del Dec. Leg. N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, la Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador es un servicio público a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que tiene como objeto la difusión de la legislación laboral, seguridad social, salud y seguridad en el trabajo y la prevención y solución de los conflictos.

Este servicio es de carácter gratuito y se proporciona, entre otros, a través del área de Liquidaciones.

• Área de Liquidaciones.

Esta área tiene como función calcular a título informativo, a través del sistema automatizado de liquidaciones, el monto de derechos y beneficios sociales del régimen laboral de la actividad privada y otros que se implementen, sobre la base de la documentación e información que proporcione el trabajador. Funciona en el edificio del MTPE, ubicado en la Av. Salaverry 655, Jesús María, oficina 109.

• Requisitos para el cálculo de una liquidación referencial.

Para que el área de Liquidaciones del MTPE realice el cálculo de derechos y beneficios laborales, se requiere la presentación de documentación idónea por parte del trabajador o ex trabajador .

En este contexto los documentos que deben presentarse, según sea el caso, son los siguientes:

1. Carta de renuncia o certificado de trabajo, carta de despido, acta de inspección o constatación policial (donde se puede advertir la fecha de inicio de la relación laboral, su última remuneración y la fecha de cese). Tratándose de empresas declaradas en insolvencia empresarial se requiere la publicación de la misma en el diario oficial El Peruano y/o diario de mayor circulación o la Resolución de Insolvencia Empresarial, emitido por INDECOPI.
2. Boletas de pago (originales) desde la fecha de ingreso hasta la fecha de cese, ordenadas secuencialmente.
3. De manera opcional, movimiento histórico de depósitos CTS (se solicita en la agencia principal del Banco depositario).
4. Documento de reclamo del recurrente a su empleador, en el que se indiquen otros derechos que no han sido pagados en su oportunidad, por ejemplo: Vacaciones (periodos adeudados), gratificaciones (Fiestas Patrias o Navidad), otros. De ser posible dicho documento debe estar debidamente recepcionado por el empleador (sello de la empresa o por conducto notarial).

NOTA: Los usuarios que soliciten liquidación por despido, previamente se dirigirán a la Oficina N°

106 (en el horario de 7.30 a.m. a 12 m.) con la finalidad que el Abogado Consultor revise el Acta de Inspección o Carta de Despido y otorgue el pase correspondiente para el Área de Liquidaciones.

• Procedimiento a seguir.

Los trabajadores o ex trabajadores deben solicitar su ticket de atención en la Sala N° 106. En función al número que figura en dicho ticket serán llamados e ingresarán a la oficina N° 109, donde serán registrados en el SISTEMA AUTOMATIZADO DE LIQUIDACIONES DE BENEFICIOS SOCIALES-SALBS, y atendidos por el liquidador. El usuario proporcionará la documentación idónea al liquidador, quien procederá al cálculo de la liquidación por beneficios sociales.

• INSPECCIÓN LABORAL:

Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad

La función de inspección laboral que desempeñan los inspectores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe observar la legalidad, esto es que, cuando se lleva a cabo la diligencia inspectiva, la información que operen los funcionarios de inspección, así como las exigencias legales deban respetar fielmente el ordenamiento legal.

Estamos notando en últimas diligencias que los inspectores están exigiendo que en la boleta de pago figure la fecha de pago de la gratificación, esto no es correcto, pues no constituye un requisito establecido en el Art. 14° del D. S. N° 001-98-TR que regula las Planillas y Boletas de Pago. El pago se acredita con el depósito en cuenta.

Lo que debe figurar en la Boleta y la Planilla de Pago correspondiente a la gratificación es el inicio y término del periodo laboral que comprende un determinado mes de la planilla de pago.

Debe así figurar, por ejemplo:

Mes Planilla: Diciembre 2004

Período Laboral:

Del 15.11.2004

AL 14.12.2004

Período Tributario:

Diciembre 2004 (opcional)

Ajustando a Ley los Contratos Sujetos a Modalidad

En el último número de **Análisis Laboral** correspondiente al mes de enero 2005 publicamos la Sentencia del Tribunal Constitucional (TC) recaída en el Expediente N° 1874-AA/TC en la cual se cuestionaron los alcances de un contrato temporal de trabajo que al ser analizado por los miembros del Tribunal, evidenciaron una serie de irregularidades en su elaboración y desarrollo, que obligaron a sus integrantes a determinar la **reincorporación** del trabajador afectado.

La razón principal que motivó la decisión del Tribunal fue el hecho de que al vencimiento del contrato, el servidor continuó prestando servicios, lo que constituye desnaturalización del contrato sujeto a modalidad.

La sanción correspondiente implicó reconocer duración indeterminada a la relación laboral no renovada oportunamente, conforme lo determina el artículo 77° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Se precisaron también otras debilidades en la contratación, objetándose, así, la carencia de causas objetivas que justificaran la contratación temporal, como también la simulación de situaciones especiales, ajenas a la realidad para tratar de hacer viable una temporalidad que no corresponde, por tratarse de servicios que debían ser realizados permanentemente en la entidad contratante.

Para evitar resultados imprevistos, se debe cuidar primordialmente la **veracidad** de la información consignada en los contratos modales, así como también la formulación precisa y adecuada de su contenido.

Presentamos a continuación un modelo de contrato modal hipotéticamente celebrado por **necesidades de mercado**, en el que pueden observarse detalles interesantes aplicables a este tipo de convenios.

Conste por el presente documento, que se extiende por triplicado, el contrato individual de trabajo de naturaleza temporal que por **necesidades del mercado**, celebran, de una parte (*Razón social del empleador*)..... con RUC N° y domicilio en (*Dirección*)..... distrito de, provincia y departamento de Lima; a la que en adelante se denominará simplemente LA EMPRESA, representada por don identificado con DNI N° y por don identificado con DNI N°; y, de la otra parte, don, al que en adelante se le llamará EL TRABAJADOR de nacionalidad peruana, identificado con DNI N° y Libreta Militar N° de años de edad, de sexo masculino, domiciliado en distrito de provincia y departamento de Lima; en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: LA EMPRESA debe adecuar temporalmente el número de sus trabajadores a sus actuales necesidades operativas, las mismas que conyuntamente se presentan incrementadas en razón de mayores demandas de nuestros productos que se reflejan en todo el proceso productivo y que, entre otros factores, responden a la alentadora respuesta del mercado de detergentes con relación al relanzamiento de nuestro blanqueador "El Prado".

Tal circunstancia, así como una mejor perspectiva de ventas locales y nacionales para los próximos doce meses del rubro de productos para lavar, exigen y justifican la contratación de personal adicional a plazo fijo por un lapso que se estima inicialmente en doce (12) meses, bajo la modalidad de contrato temporal por necesidades del mercado, situación comprendida dentro de los alcances del artículo 58° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobado por D.S. N° 003-97-TR.

SEGUNDO: En razón de lo expresado en la cláusula precedente, LA EMPRESA contrata temporalmente bajo la modalidad antes precisada a EL TRABAJADOR para realizar labores propias de producción dentro de las áreas correspondientes al sector, así como para la realización de tareas complementarias que fueren necesarias efectuar como coadyuvantes en el logro del objetivo mencionado en la cláusula primera de este contrato.

TERCERO: La duración del presente contrato será de doce (12) meses, debiendo iniciar su vigencia el día 07 de febrero de 2005 y concluir el 06 de febrero de 2006.

CUARTO: EL TRABAJADOR observará el horario de trabajo que se le señale dentro de la jornada semanal de 48 horas, de lunes a sábado.

Las labores a que se refiere el presente contrato serán realizadas inclusive en día domingo cuando los requerimientos de la empresa lo hagan necesario, en cuyo caso EL TRABAJADOR tendrá derecho a un día de descanso dentro de la semana.

La jornada de trabajo deberá ser cumplida por EL TRABAJADOR en uno, dos o tres turnos de trabajo, según el régimen que pueda establecer la empresa sobre el particular, correspondiéndole de ser el caso, las bonificaciones especiales que pudieran ser de aplicación al sector en que realice sus labores.

QUINTO: EL TRABAJADOR percibirá como retribución por las labores que realice en cumplimiento del presente contrato, un jornal básico de S/. (..... Nuevos Soles) diarios, por ocho (8) horas diarias de labor.

LA EMPRESA considerará los reajustes salariales que en el futuro puedan corresponder, de acuerdo al régimen existente en el centro de trabajo.

SEXTO: EL TRABAJADOR contratado deberá cumplir con las normas propias del centro de trabajo y, de manera especial, las que se impartan por necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de administración de LA EMPRESA.

SÉTIMO: Queda entendido que LA EMPRESA no está obligada a dar aviso alguno adicional referente al término del presente contrato, operando su vencimiento en la fecha señalada en la cláusula tercera, oportunidad en la cual se abonarán a EL TRABAJADOR los beneficios sociales que pudieran corresponderle.

OCTAVO: Queda expresamente establecido que serán de aplicación a EL TRABAJADOR las normas correspondientes al período de prueba, manteniendo LA EMPRESA las facultades de que goza el empleador durante dicho período.

NOVENO: Queda expresamente establecido entre las partes que si en el curso de la vigencia del presente contrato se produjeran restricciones en el mercado que hagan inconveniente económicamente o innecesaria la mayor producción que da origen a la presente contratación, o se produjera alguna otra situación no prevista en el momento presente pero cuyos efectos fueran similares, se podrá dar por concluido el presente contrato antes de la fecha señalada para su vencimiento, siempre que se curse a EL TRABAJADOR una comunicación escrita con un plazo no menor de quince días calendario entre la recepción de la comunicación y la fecha señalada en ésta para la conclusión anticipada del contrato de trabajo. De producirse esta situación, considerada dentro de los alcances del literal c) del artículo 16° de la LPCL, LA EMPRESA sólo estará obligada al pago de los días efectivamente laborados por el servidor, así como el abono de los beneficios sociales que pudieran corresponderle hasta el último día de trabajo efectivo.

DÉCIMO: El presente contrato se regula de acuerdo a las estipulaciones contenidas en el Título II de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que resulten de aplicación.

Hecho en tres ejemplares del mismo tenor y para un solo efecto que se firman en la ciudad de Lima a los siete días del mes de febrero del año dos mil cinco.

.....
EL TRABAJADOR

.....
LA EMPRESA

Calendario de Períodos Laborales y Tributarios Mensuales

Se ha desarrollado una muestra de 16 períodos por mes para el Cálculo de la Planilla de Pago

Mes de Planilla	Período Laboral						Período Tributario	Días del Mes
	Del			Al				
	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año		
ENERO 2005								
Ene. 2005	12	12	2004	11	1	2005	Ene. 2005	30
Ene. 2005	13	12	2004	12	1	2005	Ene. 2005	30
Ene. 2005	14	12	2004	13	1	2005	Ene. 2005	30
Ene. 2005	15	12	2004	14	1	2005	Ene. 2005	30
Ene. 2005	16	12	2004	15	1	2005	Ene. 2005	30
Ene. 2005	17	12	2004	16	1	2005	Ene. 2005	30
Ene. 2005	18	12	2004	17	1	2005	Ene. 2005	30
Ene. 2005	19	12	2004	18	1	2005	Ene. 2005	30
Ene. 2005	20	12	2004	19	1	2005	Ene. 2005	30
Ene. 2005	21	12	2004	20	1	2005	Ene. 2005	30
Ene. 2005	22	12	2004	21	1	2005	Ene. 2005	30
Ene. 2005	23	12	2004	22	1	2005	Ene. 2005	30
Ene. 2005	24	12	2004	23	1	2005	Ene. 2005	30
Ene. 2005	25	12	2004	24	1	2005	Ene. 2005	30
Ene. 2005	26	12	2004	25	1	2005	Ene. 2005	30
Ene. 2005	27	12	2004	26	1	2005	Ene. 2005	30
FEBRERO 2005								
Feb. 2005	12	1	2005	11	2	2005	Feb. 2005	30
Feb. 2005	13	1	2005	12	2	2005	Feb. 2005	30
Feb. 2005	14	1	2005	13	2	2005	Feb. 2005	30
Feb. 2005	15	1	2005	14	2	2005	Feb. 2005	30
Feb. 2005	16	1	2005	15	2	2005	Feb. 2005	30
Feb. 2005	17	1	2005	16	2	2005	Feb. 2005	30
Feb. 2005	18	1	2005	17	2	2005	Feb. 2005	30
Feb. 2005	19	1	2005	18	2	2005	Feb. 2005	30
Feb. 2005	20	1	2005	19	2	2005	Feb. 2005	30
Feb. 2005	21	1	2005	20	2	2005	Feb. 2005	30
Feb. 2005	22	1	2005	21	2	2005	Feb. 2005	30
Feb. 2005	23	1	2005	22	2	2005	Feb. 2005	30
Feb. 2005	24	1	2005	23	2	2005	Feb. 2005	30
Feb. 2005	25	1	2005	24	2	2005	Feb. 2005	30
Feb. 2005	26	1	2005	25	2	2005	Feb. 2005	30
Feb. 2005	27	1	2005	26	2	2005	Feb. 2005	30
MARZO 2005								
Mar. 2005	12	2	2005	11	3	2005	Mar. 2005	30
Mar. 2005	13	2	2005	12	3	2005	Mar. 2005	30
Mar. 2005	14	2	2005	13	3	2005	Mar. 2005	30
Mar. 2005	15	2	2005	14	3	2005	Mar. 2005	30
Mar. 2005	16	2	2005	15	3	2005	Mar. 2005	30
Mar. 2005	17	2	2005	16	3	2005	Mar. 2005	30
Mar. 2005	18	2	2005	17	3	2005	Mar. 2005	30
Mar. 2005	19	2	2005	18	3	2005	Mar. 2005	30
Mar. 2005	20	2	2005	19	3	2005	Mar. 2005	30
Mar. 2005	21	2	2005	20	3	2005	Mar. 2005	30
Mar. 2005	22	2	2005	21	3	2005	Mar. 2005	30
Mar. 2005	23	2	2005	22	3	2005	Mar. 2005	30
Mar. 2005	24	2	2005	23	3	2005	Mar. 2005	30
Mar. 2005	25	2	2005	24	3	2005	Mar. 2005	30
Mar. 2005	26	2	2005	25	3	2005	Mar. 2005	30
Mar. 2005	27	2	2005	26	3	2005	Mar. 2005	30

Mes de Planilla	Período Laboral						Período Tributario	Días del Mes
	Del			Al				
	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año		
ABRIL 2005								
Abr. 2005	12	3	2005	11	4	2005	Abr. 2005	30
Abr. 2005	13	3	2005	12	4	2005	Abr. 2005	30
Abr. 2005	14	3	2005	13	4	2005	Abr. 2005	30
Abr. 2005	15	3	2005	14	4	2005	Abr. 2005	30
Abr. 2005	16	3	2005	15	4	2005	Abr. 2005	30
Abr. 2005	17	3	2005	16	4	2005	Abr. 2005	30
Abr. 2005	18	3	2005	17	4	2005	Abr. 2005	30
Abr. 2005	19	3	2005	18	4	2005	Abr. 2005	30
Abr. 2005	20	3	2005	19	4	2005	Abr. 2005	30
Abr. 2005	21	3	2005	20	4	2005	Abr. 2005	30
Abr. 2005	22	3	2005	21	4	2005	Abr. 2005	30
Abr. 2005	23	3	2005	22	4	2005	Abr. 2005	30
Abr. 2005	24	3	2005	23	4	2005	Abr. 2005	30
Abr. 2005	25	3	2005	24	4	2005	Abr. 2005	30
Abr. 2005	26	3	2005	25	4	2005	Abr. 2005	30
Abr. 2005	27	3	2005	26	4	2005	Abr. 2005	30
MAYO 2005								
May. 2005	12	4	2005	11	5	2005	May. 2005	30
May. 2005	13	4	2005	12	5	2005	May. 2005	30
May. 2005	14	4	2005	13	5	2005	May. 2005	30
May. 2005	15	4	2005	14	5	2005	May. 2005	30
May. 2005	16	4	2005	15	5	2005	May. 2005	30
May. 2005	17	4	2005	16	5	2005	May. 2005	30
May. 2005	18	4	2005	17	5	2005	May. 2005	30
May. 2005	19	4	2005	18	5	2005	May. 2005	30
May. 2005	20	4	2005	19	5	2005	May. 2005	30
May. 2005	21	4	2005	20	5	2005	May. 2005	30
May. 2005	22	4	2005	21	5	2005	May. 2005	30
May. 2005	23	4	2005	22	5	2005	May. 2005	30
May. 2005	24	4	2005	23	5	2005	May. 2005	30
May. 2005	25	4	2005	24	5	2005	May. 2005	30
May. 2005	26	4	2005	25	5	2005	May. 2005	30
May. 2005	27	4	2005	26	5	2005	May. 2005	30
JUNIO 2005								
Jun. 2005	12	5	2005	11	6	2005	Jun. 2005	30
Jun. 2005	13	5	2005	12	6	2005	Jun. 2005	30
Jun. 2005	14	5	2005	13	6	2005	Jun. 2005	30
Jun. 2005	15	5	2005	14	6	2005	Jun. 2005	30
Jun. 2005	16	5	2005	15	6	2005	Jun. 2005	30
Jun. 2005	17	5	2005	16	6	2005	Jun. 2005	30
Jun. 2005	18	5	2005	17	6	2005	Jun. 2005	30
Jun. 2005	19	5	2005	18	6	2005	Jun. 2005	30
Jun. 2005	20	5	2005	19	6	2005	Jun. 2005	30
Jun. 2005	21	5	2005	20	6	2005	Jun. 2005	30
Jun. 2005	22	5	2005	21	6	2005	Jun. 2005	30
Jun. 2005	23	5	2005	22	6	2005	Jun. 2005	30
Jun. 2005	24	5	2005	23	6	2005	Jun. 2005	30
Jun. 2005	25	5	2005	24	6	2005	Jun. 2005	30
Jun. 2005	26	5	2005	25	6	2005	Jun. 2005	30
Jun. 2005	27	5	2005	26	6	2005	Jun. 2005	30

Mes de Planilla	Período Laboral						Período Tributario	Días del Mes
	Del			Al				
	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año		
JULIO 2005								
Jul. 2005	12	6	2005	11	7	2005	Jul. 2005	30
Jul. 2005	13	6	2005	12	7	2005	Jul. 2005	30
Jul. 2005	14	6	2005	13	7	2005	Jul. 2005	30
Jul. 2005	15	6	2005	14	7	2005	Jul. 2005	30
Jul. 2005	16	6	2005	15	7	2005	Jul. 2005	30
Jul. 2005	17	6	2005	16	7	2005	Jul. 2005	30
Jul. 2005	18	6	2005	17	7	2005	Jul. 2005	30
Jul. 2005	19	6	2005	18	7	2005	Jul. 2005	30
Jul. 2005	20	6	2005	19	7	2005	Jul. 2005	30
Jul. 2005	21	6	2005	20	7	2005	Jul. 2005	30
Jul. 2005	22	6	2005	21	7	2005	Jul. 2005	30
Jul. 2005	23	6	2005	22	7	2005	Jul. 2005	30
Jul. 2005	24	6	2005	23	7	2005	Jul. 2005	30
Jul. 2005	25	6	2005	24	7	2005	Jul. 2005	30
Jul. 2005	26	6	2005	25	7	2005	Jul. 2005	30
Jul. 2005	27	6	2005	26	7	2005	Jul. 2005	30
AGOSTO 2005								
Ago. 2005	12	7	2005	11	8	2005	Ago. 2005	30
Ago. 2005	13	7	2005	12	8	2005	Ago. 2005	30
Ago. 2005	14	7	2005	13	8	2005	Ago. 2005	30
Ago. 2005	15	7	2005	14	8	2005	Ago. 2005	30
Ago. 2005	16	7	2005	15	8	2005	Ago. 2005	30
Ago. 2005	17	7	2005	16	8	2005	Ago. 2005	30
Ago. 2005	18	7	2005	17	8	2005	Ago. 2005	30
Ago. 2005	19	7	2005	18	8	2005	Ago. 2005	30
Ago. 2005	20	7	2005	19	8	2005	Ago. 2005	30
Ago. 2005	21	7	2005	20	8	2005	Ago. 2005	30
Ago. 2005	22	7	2005	21	8	2005	Ago. 2005	30
Ago. 2005	23	7	2005	22	8	2005	Ago. 2005	30
Ago. 2005	24	7	2005	23	8	2005	Ago. 2005	30
Ago. 2005	25	7	2005	24	8	2005	Ago. 2005	30
Ago. 2005	26	7	2005	25	8	2005	Ago. 2005	30
Ago. 2005	27	7	2005	26	8	2005	Ago. 2005	30
SETIEMBRE 2005								
Set. 2005	12	8	2005	11	9	2005	Set. 2005	30
Set. 2005	13	8	2005	12	9	2005	Set. 2005	30
Set. 2005	14	8	2005	13	9	2005	Set. 2005	30
Set. 2005	15	8	2005	14	9	2005	Set. 2005	30
Set. 2005	16	8	2005	15	9	2005	Set. 2005	30
Set. 2005	17	8	2005	16	9	2005	Set. 2005	30
Set. 2005	18	8	2005	17	9	2005	Set. 2005	30
Set. 2005	19	8	2005	18	9	2005	Set. 2005	30
Set. 2005	20	8	2005	19	9	2005	Set. 2005	30
Set. 2005	21	8	2005	20	9	2005	Set. 2005	30
Set. 2005	22	8	2005	21	9	2005	Set. 2005	30
Set. 2005	23	8	2005	22	9	2005	Set. 2005	30
Set. 2005	24	8	2005	23	9	2005	Set. 2005	30
Set. 2005	25	8	2005	24	9	2005	Set. 2005	30
Set. 2005	26	8	2005	25	9	2005	Set. 2005	30
Set. 2005	27	8	2005	26	9	2005	Set. 2005	30

Mes de Planilla	Período Laboral						Período Tributario	Días del Mes
	Del			Al				
	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año		
OCTUBRE 2005								
Oct. 2005	12	9	2005	11	10	2005	Oct. 2005	30
Oct. 2005	13	9	2005	12	10	2005	Oct. 2005	30
Oct. 2005	14	9	2005	13	10	2005	Oct. 2005	30
Oct. 2005	15	9	2005	14	10	2005	Oct. 2005	30
Oct. 2005	16	9	2005	15	10	2005	Oct. 2005	30
Oct. 2005	17	9	2005	16	10	2005	Oct. 2005	30
Oct. 2005	18	9	2005	17	10	2005	Oct. 2005	30
Oct. 2005	19	9	2005	18	10	2005	Oct. 2005	30
Oct. 2005	20	9	2005	19	10	2005	Oct. 2005	30
Oct. 2005	21	9	2005	20	10	2005	Oct. 2005	30
Oct. 2005	22	9	2005	21	10	2005	Oct. 2005	30
Oct. 2005	23	9	2005	22	10	2005	Oct. 2005	30
Oct. 2005	24	9	2005	23	10	2005	Oct. 2005	30
Oct. 2005	25	9	2005	24	10	2005	Oct. 2005	30
Oct. 2005	26	9	2005	25	10	2005	Oct. 2005	30
Oct. 2005	27	9	2005	26	10	2005	Oct. 2005	30
NOVIEMBRE 2005								
Nov. 2005	12	10	2005	11	11	2005	Nov. 2005	30
Nov. 2005	13	10	2005	12	11	2005	Nov. 2005	30
Nov. 2005	14	10	2005	13	11	2005	Nov. 2005	30
Nov. 2005	15	10	2005	14	11	2005	Nov. 2005	30
Nov. 2005	16	10	2005	15	11	2005	Nov. 2005	30
Nov. 2005	17	10	2005	16	11	2005	Nov. 2005	30
Nov. 2005	18	10	2005	17	11	2005	Nov. 2005	30
Nov. 2005	19	10	2005	18	11	2005	Nov. 2005	30
Nov. 2005	20	10	2005	19	11	2005	Nov. 2005	30
Nov. 2005	21	10	2005	20	11	2005	Nov. 2005	30
Nov. 2005	22	10	2005	21	11	2005	Nov. 2005	30
Nov. 2005	23	10	2005	22	11	2005	Nov. 2005	30
Nov. 2005	24	10	2005	23	11	2005	Nov. 2005	30
Nov. 2005	25	10	2005	24	11	2005	Nov. 2005	30
Nov. 2005	26	10	2005	25	11	2005	Nov. 2005	30
Nov. 2005	27	10	2005	26	11	2005	Nov. 2005	30
DICIEMBRE 2005								
Dic. 2005	12	11	2005	11	12	2005	Dic. 2005	30
Dic. 2005	13	11	2005	12	12	2005	Dic. 2005	30
Dic. 2005	14	11	2005	13	12	2005	Dic. 2005	30
Dic. 2005	15	11	2005	14	12	2005	Dic. 2005	30
Dic. 2005	16	11	2005	15	12	2005	Dic. 2005	30
Dic. 2005	17	11	2005	16	12	2005	Dic. 2005	30
Dic. 2005	18	11	2005	17	12	2005	Dic. 2005	30
Dic. 2005	19	11	2005	18	12	2005	Dic. 2005	30
Dic. 2005	20	11	2005	19	12	2005	Dic. 2005	30
Dic. 2005	21	11	2005	20	12	2005	Dic. 2005	30
Dic. 2005	22	11	2005	21	12	2005	Dic. 2005	30
Dic. 2005	23	11	2005	22	12	2005	Dic. 2005	30
Dic. 2005	24	11	2005	23	12	2005	Dic. 2005	30
Dic. 2005	25	11	2005	24	12	2005	Dic. 2005	30
Dic. 2005	26	11	2005	25	12	2005	Dic. 2005	30
Dic. 2005	27	11	2005	26	12	2005	Dic. 2005	30

Una mirada a China

Desafíos para las relaciones laborales y los recursos humanos

Con motivo de la reciente visita oficial a nuestro país del Vicepresidente de la República Popular China, el Sr. Zeng Qinghong se han desarrollado interesantes expectativas sobre una relación comercial más estrecha entre ambos países, la cual tendría un impacto positivo sobre los sectores de comercio exterior y turismo peruanos, principalmente. Es por esta razón que una mirada hacia cómo la República Popular China gestiona las relaciones laborales en sus empresas y su enfoque en el manejo de recursos humanos parece conveniente.

LA ECONOMÍA CHINA

La República Popular China representa un mercado de 1,400 millones de consumidores y es la economía de mayor crecimiento en el mundo. Durante el 2004 se estima que la economía china habría registrado un incremento de 9%, mayor al promedio de las economías más desarrolladas del mundo. Este aumento está basado fundamentalmente en el desarrollo de sus exportaciones manufactureras y el crecimiento del consumo interno.

IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES ENTRE CHINA Y PERÚ

Para el Perú las economías asiáticas tienen un alto potencial de desarrollo para las exportaciones. Dentro de las mismas, la República Popular China se encuentra en primer lugar con más de US\$ 1,200 millones en el 2004(*). Las que de esta manera han crecido en un 110%. Por ahora, los principales productos exportados a la China son la harina de pescado y los minerales (principalmente el cobre concentrado y cátodos, el hierro, el cinc y el plomo). El Perú tiene muchos productos tradicionales y no tradicionales que ofrecer al mercado chino; sin embargo, este es un proceso gradual. Por ahora los esfuerzos se están enfocando en permitir el ingreso de la uva peruana, producto, que ya cuenta con una demanda establecida.

LAS RELACIONES LABORALES Y LOS RECURSOS HUMANOS EN CHINA

Es interesante revisar cómo este rápido crecimiento y desarrollo de China está siendo reflejado en sus empresas, particularmente, en las relaciones con sus empleados y la manera en que gestionan sus recursos humanos.

MERCADO LABORAL: PRE-REFORMA

Antes de las reformas, el mercado laboral de China se comportaba de una manera bastante estructurada, pues los empleados eran asignados a una organización en la cual trabajaban toda su vida laboral por la misma paga, sin tener ésta última relación alguna con su desempeño. La oportunidad de movilización entre organizaciones era nula por lo que tanto trabajadores como empleadores no podían decidir dónde ni con quién trabajar. Lo reseñado, conjuntamente con la falta de políticas de incentivos daba como resultado una baja productividad. Así como, falta de motivación y de iniciativa en el trabajo. Con estas características era poco probable para China entrar a competir al mercado mundial y poder abrir sus fronteras a organizaciones multinacionales.

LAS REFORMAS

Las reformas industriales se iniciaron en la década de los 80 cuando se adoptaron los contratos de desempeño con los gerentes relacionando su salario con los resultados en ventas y utilidades de las organizaciones. Para poder cumplir con dichos contratos y no afectar sus ingresos, fueron los gerentes los más interesados en impulsar una serie de medidas que cambiarían por completo el mercado laboral chino, entre las que figuraban: la obtención de autoridad para

contratar personal y despedirlo de acuerdo a su desempeño y habilidad; contar con políticas o programas de incentivos para reconocer el trabajo productivo; y, la posibilidad de movilidad entre empresas. Frente a ello el gobierno chino decretó una serie de iniciativas, algunas de ellas se pusieron en marcha y algunas otras, principalmente las relacionadas a los despidos en las empresas del Estado, quedaron en el tintero.

EL MERCADO LABORAL POST-REFORMA

La situación del empleo en China ha sido objeto de mucha atención en los últimos años. En este sentido, ha trascendido que un gran número de personas ha quedado sin empleo. Esto se debe, básicamente, a la reducción de personal en las empresas del Estado. Sin embargo ha habido un crecimiento de más de diez millones de individuos que han ingresado al mercado laboral y que ingresan a él cada año, no sólo a ser parte de los canales formales de empleo sino a los informales también. En conclusión, esto se traduce en un incremento del empleo.

Si bien es cierto que el empleo en las empresas del Estado y las unidades de trabajo colectivo ha decrecido desde los años noventa, también es cierto que el número total de personas con empleo se ha incrementado. A finales del 2002 dicho aumento era de 247.8 millones, un aumento de 8.4 millones respecto del año anterior. Desde 1978 hasta el 2002 el empleo ha crecido a manera de 4.1 por ciento, lo que significa que 6.36 millones de personas ingresan al mercado laboral cada año.

Estas circunstancias han llevado a las empresas, en cuanto a relaciones laborales y recursos humanos se refiere, hacia cambios radicales. Aún más, frente a la inclusión de China en la Organización Mundial del Comercio (World Trade Organization – WTO) éste tema ha tomado mayor importancia dentro del sistema económico. Estas iniciativas de cambio se dan en los tres ámbitos económicos: las empresas públicas, las empresas privadas y las empresas con capital extranjero (transnacionales y multinacionales). Estas dos últimas han tenido un crecimiento importante en los últimos años representando en el año 2002 el 66.6% del empleo general.

LAS RELACIONES LABORALES

Podemos observar algunos elementos de las relaciones laborales desarrollándose en estos tres ámbitos económicos:

a. Crecimiento: El crecimiento del mercado laboral chino se debe, principalmente, al desarrollo de empresas privadas, mientras que en las empresas públicas hay un crecimiento lento debido a la incapacidad de cortar lazos laborales con el personal despedido. Las empresas transnacionales más importantes están ingresando al mercado chino y con ellas la globalización de las prácticas de recursos humanos y la necesidad de profesionalizar la manera de gestionar las relaciones laborales. Actualmente, el incremento en el empleo en empresas privadas y extranjeras no cubre el número total de personas que han quedado sin empleo.

b. Mercado salarial: Las empresas públicas están comenzando a observar el mercado para definir salarios acordes con el mismo. Mientras que en las empresas privadas ésta es una práctica establecida, pues cuentan con independencia para definir dichos salarios. Este fenómeno ha promovido el inicio de un mercado salarial con índices y precios laborales. Las empresas transnacionales atraen a los profesionales mejor calificados y, en promedio, ofrecen salarios muy por encima de las empresas del Estado. Las primeras están completamente orientadas al mercado y a competir por el mejor talento. Esta nueva manera de administrar los salarios genera cierta problemática

con el sistema nacional de seguridad social, el cual fue diseñado acorde con las antiguas políticas estatales de salarios regulados y bajos.

c. Talento humano: Por la naturaleza independiente de las empresas privadas y, sobre todo, de las empresas extranjeras, se encuentran en una mejor posición para atraer al talento humano más calificado. Es por esto, que las empresas del Estado al observar la fuga de talentos y el impacto en su desempeño se han visto obligadas a comenzar a trabajar bajo las mismas reglas de mercado para poder retener a su gente más valiosa.

d. Roles: El Estado y sus empresas están tratando de modernizar sus prácticas de personal y recursos humanos; es por ello que el rol preponderante en las relaciones laborales está recayendo en los gerentes. Este es un cambio de papeles pues antes era el Estado el que ostentaba esta potestad. Cada vez más son los gerentes los que tienen el poder de distribuir salarios, ofrecer empleo y las posiciones dentro de la organización.

e. Enfoque: Con la modernidad, las antiguas regulaciones y controles por parte del Estado están siendo sustituidos por los que dicta el mercado. Las empresas requieren estos nuevos enfoques para poder desarrollar su competitividad en el ámbito mundial.

Como podemos observar la apertura de la República Popular China a capital extranjero y a competir globalmente está llevando a sus organizaciones a redefinir la forma de liderar las relaciones con su personal existiendo una tendencia hacia valorar el talento humano y a una necesidad de modernizar sus enfoques y políticas.

EL ROL DE LOS RECURSOS HUMANOS

En cuanto al tema de los recursos humanos, las empresas chinas están transformando sus enfoques de tradicionales áreas de personal hacia una visión estratégica de recursos humanos. Los cambios en este sentido se dan principalmente en las empresas privadas, y en algunas empresas del Estado. La apertura al mercado mundial, la globalización y las fuertes inversiones extranjeras hacen que el mercado chino necesite de políticas y prácticas de recursos humanos más efectivas y modernas para poder enfrentar los desafíos globales e impedir que empresas extranjeras prefieran traer sus talentos, en lugar de emplear y desarrollar a los profesionales locales.

Estos cambios se están dando, principalmente, en la manera en que las áreas y directivos de las empresas ven el rol de los jefes y empleados en las organizaciones. Algunos de estos cambios son:

a. Cambio de la función del departamento de personal el cual, tradicionalmente, se ha encargado sólo de los aspectos administrativos de seguridad y beneficios sociales, hacia áreas de recursos humanos estratégicas, alineadas con la alta dirección y conocedoras del negocio, sus retos y necesidades.

b. La convicción que el empleado no es un costo que debe ser minimizado y eficientemente manejado, sino la fuente del crecimiento y ventaja competitiva de la organización.

c. La evolución del manejo del personal hacia una gestión del talento humano planificada y vinculada con los objetivos organizacionales.

Sin embargo, todavía estas prácticas están a niveles de programas y políticas, mas no se ha desarrollado aún, en las organizaciones chinas, una filosofía de recursos humanos.

El caso de las empresas transnacionales es particular, pues encuentran muy problemático hacer negocios en China. En primer lugar, porque deben enfrentar procesos complejos de toma de decisiones a nivel del Estado y, por otro lado, encuentran una falta de talento local capacitado y preparado para asumir roles en sus empresas. En compañías como Philips actualmente sólo un 30% de sus directivos de mayor nivel son chinos; la empresa espera elevar este número a 50% para el año 2007. De igual manera, el gigante General Electric (GE) está llevando a cabo un ambicioso plan de capacitación para poder preparar al personal chino a asumir nuevas responsabilidades en sus subsidiarias.

En este caso específico, el rol de las áreas de recursos humanos se enfrenta con el reto no sólo de identificar, atraer y desarrollar al mejor talento chino para sus organizaciones, sino el de preparar y apoyar a sus expatriados. Los expatriados son profesionales enviados por sus organizaciones a asumir puestos fuera de su país de origen. Éstos califican el trabajo en China como una posición difícil; esta percepción está basada en la diferencia cultural que la mayoría de ejecutivos occidentales encuentran con la cultura china, así como en el idioma y la manera de hacer negocios. Algunos de los elementos más disonantes son los siguientes:

a. El respeto por la edad y las jerarquías es una idea predominante en el confucianismo, base de la ideología china y fundamento de la mentalidad de sus ciudadanos. Las bases del confucianismo son autoritarias y enfatizan los principios de autoridad, jerarquía y diferencias de estatus. En las organizaciones esto se traduce en jefes autoritarios, distancias entre jefes y subordinados y aceptación sin discusión de lo que el jefe dice. La diferencia principal radica en el estilo occidental de trabajo en equipo, de igualdad en liderazgo y de reconocer en la persona a un colaborador, mas no a un subordinado.

b. La orientación hacia la familia y al grupo en el sentido que se prefiere trabajar y brindar oportunidades de negocios a la familia extendida, convirtiéndose en la base de las relaciones de negocios. Las empresas familiares tienen a los miembros de la familia en las posiciones de más alto nivel, pues son las únicas personas en las que se puede confiar. Estos jefes y dueños tienen un estilo paternalista con los empleados. En contraste, tenemos el estilo occidental de gestión por resultados y la importancia del negocio por sobre todas las cosas. Curiosamente, esta característica de las organizaciones chinas puede ser aplicada a muchas organizaciones peruanas también, donde la posición es dada por la relación familiar y la confianza más que por la preparación o habilidades.

c. El Guanxi o la importancia de las relaciones y conexiones con los demás. Estas relaciones están basadas en la reciprocidad –que haces tú por mí y que puedo hacer yo por ti–. Denotan la importancia de la interdependencia pero con un sentido de obligación por cumplir con la otra persona. Esto crea una red de interrelaciones y decisiones que son tomadas por razones externas al negocio mismo. Por lo tanto, el expatriado no entiende el proceso de decisión y está fuera de la red de relaciones.

Como podemos observar China es un mercado importante e interesante de estudiar y principalmente de explorar. Sin embargo, los retos a los que se enfrenta como país y los desafíos que presenta para las organizaciones que quieren trabajar en su mercado son mayores. Sólo estamos frente al inicio de la internacionalización de las empresas chinas. (Paloma Martínez – Hague)

(*) Nota de prensa 010-2004. Oficina de Comunicación y Protocolo. Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (MINCETUR).

Bibliografía:

- Anderson, T. y Nicholson, J., 1999, Management of Human Resources in China under WTO, Business Forum, vol. 24, N° 3, págs. 50-53.
- Björkman, I. y Yuan, L. 1999, A corporate perspective on the management of human resources in China, Journal of World Business, vol. 34, issue 1 págs. 25-34.
- Maurer-Fazio, M. 1995, Labor reform in China: Crossing the river by feeling the stones, comparative economic studies, vol. 37, issue 4, págs. 111-124.
- Fang, C. y Meiyuan W., 2004. Irregular Employment and the growth of the labor market, the chinese economy, vol. 37, N° 2. págs. 16-28.
- Waldman, C. 2004 the labor market in post-reform China: Evidence and Implications, Business Economics. Vol. 39, Issue 4, pág. 50-64.
- Zeng, X. Changing employment relations and human resource management in China, 2004, Perspectives on work, vol. 7, N° 2, págs. 26-27.

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 Febrero de 2005.

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO									
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Enero	1,07593391	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01653772	1,01259436	1,01395313	1,01395313
Febrero	1,07372343	1,02238223	1,02238223	1,02238223	1,02319080	1,01818825	1,01492541	1,01395313	1,01304708	1,01259436
Marzo	1,07741604	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,01395313	
Abril	1,07859360	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,01350000	
Mayo	1,07442175	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,0139.5313	
Junio	1,07321300	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,0135.0000	
Julio	1,07875366	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01550386	1,01395313	1,01395313	
Agosto	1,07830587	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1.01395313	
Setiembre	1,07702573	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1.01350000	
Octubre	1,08054049	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1.01395313	
Noviembre	1,07829584	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1.01350000	
Diciembre	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:

$$FA_{VT} = FM^{(N-5)/N} * FM_1 * \dots * FM_1 * FM^{X/N}$$

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

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

V : Mes de vencimiento o aquél 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 Febrero de 2005 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 ENE. FEB.	FEB. MAR.	ENE. FEB.	FEB. MAR.	ENE. FEB.	FEB. MAR.	ENE. FEB.	FEB. MAR.	ENE. FEB.	FEB. MAR.	ENE. FEB.	FEB. MAR.	ENE. FEB.	FEB. MAR.	ENE. FEB.	FEB. MAR.	ENE. FEB.	FEB. MAR.	ENE. FEB.	FEB. MAR.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821)	15.02.05	15.03.05	16.02.05	16.03.05	17.02.05	17.03.05	18.02.05	18.03.05	21.02.05	21.03.05	22.02.05	22.03.05	09.02.05	09.03.05	10.02.05	10.03.05	11.02.05	11.03.05	14.02.05	14.03.05
• ESSALUD (2) – Régimen General (3)	15.02.05	15.03.05	16.02.05	16.03.05	17.02.05	17.03.05	18.02.05	18.03.05	21.02.05	21.03.05	22.02.05	22.03.05	09.02.05	09.03.05	10.02.05	10.03.05	11.02.05	11.03.05	14.02.05	14.03.05
– Grupos Especiales (3)	15.02.05	15.03.05	16.02.05	16.03.05	17.02.05	17.03.05	18.02.05	18.03.05	21.02.05	21.03.05	22.02.05	22.03.05	09.02.05	09.03.05	10.02.05	10.03.05	11.02.05	11.03.05	14.02.05	14.03.05
• ONP (2) (3)	15.02.05	15.03.05	16.02.05	16.03.05	17.02.05	17.03.05	18.02.05	18.03.05	21.02.05	21.03.05	22.02.05	22.03.05	09.02.05	09.03.05	10.02.05	10.03.05	11.02.05	11.03.05	14.02.05	14.03.05
• Pagos a Cuenta y Retenciones del IR, incluye RER (2)	15.02.05	15.03.05	16.02.05	16.03.05	17.02.05	17.03.05	18.02.05	18.03.05	21.02.05	21.03.05	22.02.05	22.03.05	09.02.05	09.03.05	10.02.05	10.03.05	11.02.05	11.03.05	14.02.05	14.03.05
• Retenc. de CEPAP (D.L. 20530)	15.02.05	15.03.05	16.02.05	16.03.05	17.02.05	17.03.05	18.02.05	18.03.05	21.02.05	21.03.05	22.02.05	22.03.05	09.02.05	09.03.05	10.02.05	10.03.05	11.02.05	11.03.05	14.02.05	14.03.05
• SENCICO (2)	15.02.05	15.03.05	16.02.05	16.03.05	17.02.05	17.03.05	18.02.05	18.03.05	21.02.05	21.03.05	22.02.05	22.03.05	09.02.05	09.03.05	10.02.05	10.03.05	11.02.05	11.03.05	14.02.05	14.03.05
• SENATI (4)	16.02.05	16.03.05	16.02.05	16.03.05	16.02.05	16.03.05	16.02.05	16.03.05	16.02.05	16.03.05	16.02.05	16.03.05	16.02.05	16.03.05	16.02.05	16.03.05	16.02.05	16.03.05	16.02.05	16.03.05
• APORTES A LAS AFP: – En Cheque (5)	03.02.05	03.03.05	03.02.05	03.03.05	03.02.05	03.03.05	03.02.05	03.03.05	03.02.05	03.03.05	03.02.05	03.03.05	03.02.05	03.03.05	03.02.05	03.03.05	03.02.05	03.03.05	03.02.05	03.03.05
– En Efectivo (6)	07.02.05	07.03.05	07.02.05	07.03.05	07.02.05	07.03.05	07.02.05	07.03.05	07.02.05	07.03.05	07.02.05	07.03.05	07.02.05	07.03.05	07.02.05	07.03.05	07.02.05	07.03.05	07.02.05	07.03.05
– Declaración sin pago (6)	07.02.05	07.03.05	07.02.05	07.03.05	07.02.05	07.03.05	07.02.05	07.03.05	07.02.05	07.03.05	07.02.05	07.03.05	07.02.05	07.03.05	07.02.05	07.03.05	07.02.05	07.03.05	07.02.05	07.03.05
– Pago de la deuda hasta ... (7)	21.02.05	21.03.05	21.02.05	21.03.05	21.02.05	21.03.05	21.02.05	21.03.05	21.02.05	21.03.05	21.02.05	21.03.05	21.02.05	21.03.05	21.02.05	21.03.05	21.02.05	21.03.05	21.02.05	21.03.05
• RUS (2)	15.02.05	15.03.05	16.02.05	16.03.05	17.02.05	17.03.05	18.02.05	18.03.05	21.02.05	21.03.05	22.02.05	22.03.05	09.02.05	09.03.05	10.02.05	10.03.05	11.02.05	11.03.05	14.02.05	14.03.05
• CONAFOVICER (8)	15.02.05	15.03.05	15.02.05	15.03.05	15.02.05	15.03.05	15.02.05	15.03.05	15.02.05	15.03.05	15.02.05	15.03.05	15.02.05	15.03.05	15.02.05	15.03.05	15.02.05	15.03.05	15.02.05	15.03.05

(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 2005: 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) (D.S. N° 177-2004-EF)

AÑO	BASE DE CÁLCULO	1 UIT \$/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
2003	7 UIT	3,100.00	\$/ 21,700.00
2004	7 UIT	3,200.00	\$/ 22,400.00
2005	7 UIT	3,300.00	\$/ 23,100.00

TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2005

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 CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES	TASA %	FÓRMULA
HASTA 27 UIT	Hasta \$/ 89,100.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de \$/ 89,100.00 Hasta \$/ 178,200.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,346$
MÁS DE 54 UIT	Más de \$/ 178,200.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 21,384$

- **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
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 periodos 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) APORTACIÓN MÍNIMA: 0,50%

Principales Dispositivos Legales

DECRETO DE URGENCIA N° 002-2005 (20.01.2005) (284912)

DEJA EN SUSPENSO LA SEXTA DISPOSICIÓN TRANSITORIA DE LA LEY N° 28411

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 28212, Ley que desarrolla el artículo 39° de la Constitución Política en lo que se refiere a la jerarquía y remuneraciones de los altos funcionarios y autoridades del Estado, ha establecido que ningún funcionario, empleado de confianza o servidor público de nivel nacional, regional o local, independiente de su régimen laboral, puede recibir una remuneración igual o mayor a la que reciben los altos funcionarios del Estado ni tampoco más de doce remuneraciones por año y dos gratificaciones en los meses de julio y diciembre, cada una de las cuales no puede ser mayor a una remuneración mensual, cualquiera sea el concepto que se invoque;

Que, la Sexta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, ha dispuesto que las entidades del Sector Público, sujetas al régimen laboral de la actividad privada, por excepción, seguirán otorgando a sus trabajadores las remuneraciones, beneficios o tratamientos especiales que por costumbre, disposición legal o negociación vienen otorgando, de acuerdo a la normatividad laboral;

Que, la mencionada Sexta Disposición Transitoria afecta lo dispuesto por la Ley N° 28212, imposibilitando la transición a un tratamiento homogéneo y equitativo de las remuneraciones de los trabajadores al servicio del Estado, al mantener los tratamientos especiales o diferenciados que la Ley N° 28212 tuvo por objeto eliminar, situación que resulta discriminatoria respecto a los demás trabajadores del Sector Público;

Que, en tal sentido es de interés nacional dictar medidas extraordinarias de carácter económico y financiero a fin de garantizar la adecuada transición a un nuevo Sistema de Remuneraciones de los trabajadores del Sector Público, sin que ello implique un desfinanciamiento del Presupuesto Público;

De conformidad con lo establecido en el numeral 19 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,
Con cargo de dar cuenta al Congreso;

DECRETA:

Artículo 1°.- Objeto: Déjese en Suspense lo dispuesto por la Sexta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

Artículo 2°.- Refrendo: El presente Decreto de Urgencia será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas.

Dado en la Casa de Gobierno, a los diecinueve días del mes de enero de dos mil cinco.
ALEJANDRO TOLEDO. Presidente Constitucional de la República
CARLOS FERRERO. Presidente del Consejo de Ministros
PEDRO PABLO KUCZYNSKI. Ministro de Economía y Finanzas

DICTAN DISPOSICIONES DESTINADAS A LA REESTRUCTURACIÓN DE NIVELES SALARIALES EN ENTIDADES Y ORGANISMOS DENTRO DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO, ENTIDADES DE TRATAMIENTO EMPRESARIAL Y EMPRESAS SUJETAS AL FONAFE (21.01.2005) (285000)

(Mediante Oficio N° 036-2005-SCM-PR, la Secretaría del Consejo de Ministros solicita se publique nuevamente el texto íntegro del Decreto de Urgencia N° 001-2005, publicado el 20 de enero de 2005, precisándose que su numeración correcta corresponde a la de Decreto de Urgencia N° 003-2005)

DECRETO DE URGENCIA N° 003-2005

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el desarrollo de una gestión presupuestaria disciplinada debe sujetarse al uso racional, eficiente y eficaz de los escasos recursos públicos, atendiendo de manera estricta al Principio de Equilibrio Presupuestario previsto en el artículo 78° de la Constitución Política del Perú y en el Artículo I del Título Preliminar de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto - Ley N° 28411;

Que, atendiendo a la gran dispersión y tratos diferenciados en los niveles de ingresos otorgados por las prestaciones de servicios en el Sector Público, resulta necesario continuar con las medidas destinadas a la reestructuración de los niveles salariales de todas las perso-

nas que perciban ingresos significativos en las entidades y organismos comprendidos dentro del ámbito del Poder Ejecutivo, así como las Entidades de Tratamiento Empresarial y las empresas del Estado sujetas al FONAFE;

Que, por tratarse de medidas de orden económico y financiero necesarias para atender parcialmente gastos prioritarios manteniendo el equilibrio fiscal en la ejecución del gasto público, es necesario dictar normas al respecto, de interés nacional con carácter extraordinario y de urgencia;

En uso de las facultades conferidas en el inciso 19) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú; y,

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,
Con cargo de dar cuenta al Congreso de la República;

DECRETA:

Artículo 1°.- Durante el ejercicio fiscal 2005 ningún servidor o funcionario público, trabajador o persona que presta servicios al Estado, podrá percibir en dinero o en especie, independientemente de la modalidad de pago o Fuente de Financiamiento, ingresos anuales mensualizados iguales o mayores a los percibidos por concepto de Asignación Mensual Máxima correspondiente al cargo de Ministro de Estado, conforme a lo regulado en el Decreto de Urgencia N° 126-2001 y el Decreto Supremo N° 073-2002-PCM, ni exceder el monto de ingresos respectivo resultante de la aplicación del Decreto de Urgencia N° 016-2003 ni los topes establecidos por dicho dispositivo legal.

El Presidente de la República, el Presidente del Consejo de Ministros y los Ministros de Estado, continuarán percibiendo en el 2005 por todo concepto los mismos ingresos mensuales percibidos durante el año 2004.

Artículo 2°.- Mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, se dictarán las normas complementarias para la aplicación del presente Decreto de Urgencia.

Artículo 3°.- El presente Decreto de Urgencia será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y por el Ministro de Economía y Finanzas.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecinueve días del mes de enero del año dos mil cinco.

ALEJANDRO TOLEDO. Presidente Constitucional de la República
CARLOS FERRERO. Presidente del Consejo de Ministros
PEDRO PABLO KUCZYNSKI. Ministro de Economía y Finanzas

Nota: Contiene la modificación de numeración publicada el 20 de enero, así como la Fe de erratas publicada el día 23 del mismo mes.

AUTORIZAN OTORGAR ASIGNACIÓN EXTRAORDINARIA A TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, AUXILIARES, TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL PODER JUDICIAL Y AL PERSONAL MÉDICO, AUXILIAR Y ADMINISTRATIVO DEL MINISTERIO PÚBLICO (25.01.2005) (285272)

DECRETO SUPREMO N° 006-2005-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Segunda Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 28352, se autoriza al Pliego 004 Poder Judicial a otorgar, por única vez, una Asignación Extraordinaria a favor de los trabajadores administrativos auxiliares, técnicos y profesionales que ocupen plazas hasta la categoría de Profesional III;

Que, mediante Decreto Supremo N° 145-2004-EF se aprobó para el mes de octubre del Año Fiscal 2004 el primer pago de la Asignación Extraordinaria a que se refiere el considerando precedente ascendente a la suma de CUATROCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/. 400,00) y se señala que el segundo pago correspondiente a SEISCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/. 600,00) será otorgado durante el primer trimestre del Año Fiscal 2005;

Que, en consecuencia es necesario aprobar el segundo y último pago de la Asignación Extraordinaria a los trabajadores administrativos auxiliares, técnicos y profesionales del Poder Judicial, que ocupen plazas hasta la categoría de Profesional III, cuyo monto asciende a la suma de SEISCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/. 600,00);

Que, asimismo es conveniente hacer extensiva la Asignación Extraordinaria de SEISCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/. 600,00), en favor del personal médico, auxiliar y administrativo del Ministerio Público;

De conformidad con lo establecido en la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto;

DECRETA:

Artículo 1°.- Objeto de la norma: Autorízase al Poder Judicial a efectuar el segundo y último pago de la Asignación Extraordinaria por única vez aprobada por la Segunda Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 28352, a favor de los trabajadores administrativos auxiliares, técnicos y profesionales del Poder Judicial que ocupen plazas hasta la categoría de Profesional III, que asciende a la suma de SEISCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/. 600,00).

Asimismo, autorízase al Ministerio Público a otorgar una Asignación Extraordinaria por única vez, a favor del personal en actividad, médicos, auxiliar y administrativo, que ocupen plazas equivalentes hasta la categoría de Profesional III, del Ministerio Público, que asciende a la suma de SEISCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/. 600,00).

Artículo 2°.- Características de la Asignación Extraordinaria: El otorgamiento del monto que comprende la Asignación Extraordinaria por única vez a que se refiere el artículo precedente, tendrá las siguientes características y condiciones:

a) Se otorgará única y exclusivamente, a los trabajadores administrativos auxiliares, técnicos y profesionales del Poder Judicial y al personal médico, auxiliar y administrativo del Ministerio Público que ocupen plazas hasta la categoría de Profesional III o su equivalente, según sus Cuadros para Asignación de Personal - CAP, correspondientes.

b) Se otorgará al personal que cuente con vínculo laboral vigente en el momento en que se abona el monto establecido en el artículo precedente. No procede el pago retroactivo de la parte de la Asignación Extraordinaria que no se percibió en razón a que no existía vínculo laboral vigente en la oportunidad de su pago.

c) No tiene carácter ni naturaleza remunerativa ni pensionable, no se encuentra afectada a cargas sociales. Asimismo no constituye base de cálculo para el reajuste de las bonificaciones que establece el Decreto Supremo N° 051-91-PCM o para la Compensación por Tiempo de Servicios o cualquier otro tipo de bonificaciones, asignaciones o entregas; cualquier otro acto administrativo que disponga lo contrario será nulo de pleno derecho.

Artículo 3°.- Financiamiento: El gasto que irrogue el otorgamiento de la Asignación Extraordinaria por única vez, autorizada por el artículo 1° del presente Decreto Supremo, se efectuará con cargo al presupuesto institucional aprobado de los Pliegos 004 Poder Judicial y 022 Ministerio Público, sin demandar recurso alguno del Tesoro Público.

Artículo 4°.- Refrendo: El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinticuatro días del mes de enero del año dos mil cinco.

ALEJANDRO TOLEDO. Presidente Constitucional de la República

PEDRO PABLO KUCZYNSKI. Ministro de Economía y Finanzas

DISPONEN REAJUSTE DE PENSIONES PERCIBIDAS POR PENSIONISTAS DEL RÉGIMEN DEL D.L. N° 20530 QUE HAYAN CUMPLIDO SESENTA Y CINCO AÑOS DE EDAD Y CUYA PENSIÓN NO EXCEDA LAS 2 UITs (27.01.2005) (285522)

DECRETO SUPREMO N° 016-2005-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la Primera Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú establece que no se podrá prever la nivelación de las pensiones con las remuneraciones;

Que, el inciso a) del Artículo 4° de la Ley N° 28449, Ley que establece las nuevas reglas del régimen de pensiones del Decreto Ley N° 20530, dispone que las pensiones percibidas por beneficiarios que hayan cumplido sesenta y cinco (65) años o más de edad y cuyo valor no exceda el importe de dos (2) Unidades Impositivas Tributarias vigentes en cada oportunidad, serán reajustadas al inicio de cada año mediante decreto supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros y a propuesta del Ministerio de Economía y Finanzas;

Que, de acuerdo al inciso a) del Artículo 4° de la mencionada Ley el reajuste anual de las pensiones de los beneficiarios que hayan cumplido los 65 años o más de edad se hará teniendo en cuenta las variaciones en el costo de vida anual y la capacidad financiera del Estado;

Que, el Instituto Nacional de Estadística e Informática ha publicado el porcentaje de inflación anual acumulada a diciembre de 2004, siendo éste de 3,48%;

Que, tomando en cuenta la capacidad financiera del Estado se ha establecido la posibilidad de otorgar un reajuste en las pensiones equivalente al 50% de la inflación anual acumulada a diciembre de 2004;

Que, de acuerdo al Decreto Supremo N° 177-2004-EF, durante el año 2005 el valor de la Unidad Impositiva Tributaria será de Tres Mil Trescientos Nuevos Soles (S/. 3 300);

En uso de las facultades conferidas en el numeral 8 del Artículo 118° de la Constitución Política del Perú, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 560 y en el inciso a) del Artículo 4° de la Ley N° 28449;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

Artículo 1°.- Reajuste de pensiones: Reajustar, a partir de enero de 2005, en 1,74%, las pensiones percibidas por los pensionistas del Régimen del Decreto Ley N° 20530 que hayan cumplido sesenta y cinco años o más de edad al 31 de diciembre de 2004, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 28449, y cuya pensión no exceda el importe de dos (2) Unidades Impositivas Tributarias.

Para efectos del cálculo del reajuste de pensiones se tomará como base la pensión permanente o habitual percibida en diciembre último.

En ningún caso la suma de las pensiones reajustadas, pensiones adicionales, gratificaciones o aguinaldos, bonificación por escolaridad y cualquier otro concepto que sea puesto a disposición del pensionista en el año, dividida entre 12, podrá superar el tope de dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, establecidas en la Ley N° 28449. Asimismo, en caso de percibirse más de una pensión, el reajuste se hará sobre la pensión de mayor monto.

Artículo 2°.- Financiamiento: El gasto que ocasione la aplicación de la presente norma será financiado de conformidad con lo establecido en el primer párrafo de la primera disposición complementaria y transitoria de la Ley N° 28427. Asimismo, en el caso de las entidades que no perciben recursos del Tesoro Público para el pago de pensiones, el gasto que irrogue la aplicación de lo dispuesto en el Artículo 1° será financiado con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales.

Artículo 3°.- Refrendo: El presente Decreto Supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera Disposición Transitoria.- Las entidades que a la fecha de entrada en vigencia del presente decreto supremo hayan pagado las pensiones correspondientes al presente año, regularizarán el pago del reajuste de pensiones que dispone el artículo 1° del presente Decreto Supremo en el pago correspondiente al siguiente mes.

Segunda Disposición Transitoria.- En tanto el Ministerio de Economía y Finanzas no disponga cosa distinta, los Ministerios, Organismos Públicos Descentralizados, Instituciones Autónomas, Gobiernos Locales, Empresas Públicas y demás entidades donde prestó servicios el beneficiario continuarán reconociendo, declarando, calificando y pagando derechos pensionarios del régimen de pensiones del Decreto Ley N° 20530.

Asimismo, la Oficina de Normalización Previsional continuará encargada de las mismas funciones para el caso que las entidades de origen hayan sido o sean privatizadas, liquidadas, desactivadas y/o disueltas que tenía a su cargo a diciembre del 2004, incluyendo la representación procesal del Estado ante el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional.

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

ALEJANDRO TOLEDO. Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO. Presidente del Consejo de Ministros

PEDRO PABLO KUCZYNSKI. Ministro de Economía y Finanzas

APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY N° 28308, LEY QUE REGULA EL USO DE DESCANSO PRE Y POSTNATAL DEL PERSONAL FEMENINO DE LAS FUERZAS ARMADAS Y POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ (27.01.2005) (285408)

DECRETO SUPREMO N° 001-2005-DE/SG

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 168° de la Constitución Política del Perú establece que las Leyes y Reglamentos respectivos determinan la organización, las funciones, las especialidades, la preparación y el empleo y norman la disciplina de las Instituciones de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú;

Que, el artículo 5° de la Ley N° 28308, Ley que regula el uso de descanso pre y postnatal del Personal Femenino de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú, dispone su reglamentación en el plazo de sesenta (60) días; y,

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1°.- Apruébese el Reglamento de la Ley N° 28308, Ley que regula el uso de descanso pre y postnatal del Personal Femenino de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú, que consta de 3 Títulos, 12 Artículos y Una Disposición Complementaria y Final.

Artículo 2°.- Facúltase a cada Institución de las Fuerzas Armadas y a la Policía Nacional del Perú a dictar las disposiciones complementarias para el mejor cumplimiento del Reglamento aprobado por el presente Decreto Supremo.

Artículo 3°.- El presente Decreto Supremo será refrendado por los señores Ministros de Defensa y del Interior, y entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinticuatro días, del mes de enero del año dos mil cinco.

ALEJANDRO TOLEDO MANRIQUE. Presidente Constitucional de la República

ROBERTO ENRIQUE CHIABRA LEÓN. Ministro de Defensa

FÉLIX MURAZZO CARRILLO. Ministro del Interior

REGLAMENTO DE LA LEY N° 28308, LEY QUE REGULA EL USO DE DESCANSO PRE Y POSTNATAL DEL PERSONAL FEMENINO DE LAS FUERZAS ARMADAS Y POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- Finalidad y Alcance: El presente Reglamento establece las disposiciones básicas que deberán regir al Personal Militar Femenino de las Instituciones de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú en relación al goce del descanso pre y postnatal y al derecho de lactancia.

Artículo 2°.- Comunicación y Responsabilidad: Corresponde al Personal Femenino de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú el comunicar por escrito a su Comando sobre su estado de gravidez tan pronto como tenga conocimiento del mismo, siendo responsabilidad del Comando dictar las medidas correspondientes a fin de velar por la salud del mencionado personal femenino.

TÍTULO II DEL DESCANSO PRE Y POSTNATAL Y EL DERECHO DE LACTANCIA DEL PERSONAL FEMENINO DE LAS FUERZAS ARMADAS Y POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

CAPÍTULO I – DEL DESCANSO PRE Y POSTNATAL

Artículo 3°.- Plazo: El descanso pre y postnatal se concede por un período de noventa (90) días, que se desdobra en un período pre natal de cuarenta y cinco (45) días y un período postnatal de cuarenta y cinco (45) días, que se computan a partir de la fecha del parto.

Artículo 4°.- Otorgamiento: Corresponde a la Dirección o Comando de Personal o Unidades y/o Dependencias que hagan sus veces de cada Institución de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, expedir la correspondiente Resolución de licencia por descanso pre y postnatal, para cuyo efecto el personal femenino Militar o Policial en estado de gravidez deberá presentar el correspondiente Certificado Médico de fecha probable del parto.

Artículo 5°.- Alumbramiento múltiple: En caso de alumbramiento múltiple de dos o más niños, la Resolución que concede la licencia por descanso pre y postnatal deberá ser ampliada por la propia autoridad que la expidió en treinta (30) días más.

Artículo 6°.- Retraso del Parto: En caso el parto se produzca con posterioridad a su fecha probable, los días de retraso serán considerados como descanso médico por incapacidad temporal para lo que se concederá la licencia respectiva, teniendo como documento probatorio el certificado médico de la fecha del parto.

Artículo 7°.- Ratificación del Parto: A fin de hacer uso de la licencia por descanso pre y postnatal, después de ocurrido el parto y dentro de los siete (7) días siguientes, existe la obligación de la madre de presentar el certificado médico que acredite la fecha del parto a fin de que se ratifique o rectifique la licencia otorgada.

Artículo 8°.- Acumulación: El personal en goce de la licencia por descanso pre y postnatal podrá solicitar por escrito su acumulación, al término de éste, con el goce de su descanso vacacional anual, el mismo que será concedido por su Comando siempre que corresponda y no se afecte el servicio.

CAPÍTULO II – DEL DERECHO DE LACTANCIA

Artículo 9°.- Plazo: El Personal Femenino de las Instituciones de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, a partir del término de su licencia por descanso pre y postnatal, tiene derecho a una (1) hora diaria de permiso por derecho de lactancia, natural o artificial, por el plazo de un (01) año, que podrá ser fraccionado a petición escrita de la beneficiaria en dos (2) tiempos iguales.

Artículo 10°.- Otorgamiento: Al término de su licencia por descanso pre y postnatal, el Personal Femenino deberá solicitar por escrito a su Comando el permiso por derecho de

lactancia, el cual deberá ser concedido con la sola acreditación de la fecha de parto del infante vivo.

Artículo 11°.- Modalidades de Goce: El permiso por derecho de lactancia podrá ser otorgado, a elección de la beneficiaria, en alguna de las siguientes modalidades:

a) Ingreso a su Centro de Trabajo sesenta (60) minutos después de la hora señalada oficialmente.

b) Salida de su Centro de Trabajo sesenta (60) minutos antes de la hora señalada oficialmente.

c) Ingreso al Centro de Trabajo treinta (30) minutos después de la hora señalada oficialmente, y salida del mismo treinta (30) minutos antes de dicha hora.

TÍTULO III DEL SERVICIO DURANTE EL ESTADO DE GESTACIÓN Y LACTANCIA

Artículo 12°.- Exoneraciones: El Personal Militar y Policial Femenino, durante el período de gestación y lactancia, prestarán servicios en Unidades o dependencias netamente administrativas; asimismo estará exonerado de esfuerzos físicos o cualquier otro que ponga en riesgo su salud, así como del servicio de guardia armada y de permanecer en su Unidad o dependencia hasta después de las veinte (20:00) horas, para lo cual deberá presentar una solicitud a su Comando acompañando el Certificado Médico correspondiente extendido por el Centro de Salud de cada Institución Armada o Policía Nacional del Perú, o de ser el caso, por el centro hospitalario o profesional médico de la localidad donde aquél no exista.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA Y FINAL

Única.- Facúltase a cada Institución de las Fuerzas Armadas y a la Policía Nacional del Perú a fin de dictar las normas complementarias respectivas, bajo los principios de equidad, protección de la salud de la madre gestante y de la vida del concebido, para el mejor cumplimiento del presente Reglamento, así como las que regulen las infracciones y sanciones administrativas por el incumplimiento de las disposiciones del mismo, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudiesen existir.

ESTABLECEN DISPOSICIONES PARA LA APLICACIÓN DE NUEVAS REGLAS DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DEL D.L. N° 20530 Y MODIFICAN EL ART. 3° DEL D.S. N° 053-2004-EF (28.01.2005) (285619)

DECRETO SUPREMO N° 017-2005-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú señala en la Primera Disposición Final y Transitoria que el ahorro presupuestal que provenga de la aplicación de nuevas reglas pensionarias será destinado a incrementar las pensiones más bajas, conforme a ley;

Que, el artículo 1° de la Ley N° 28449 establece que la citada norma tiene el objeto de establecer las nuevas reglas del régimen de pensiones del Decreto Ley N° 20530 de conformidad con la Reforma Constitucional de los artículos 11° y 103° y la Primera Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú;

Que, el artículo 3° de la Ley N° 28449 señala que el monto máximo de las pensiones de cesantía, invalidez y sobrevivientes del régimen de pensiones regulado por el Decreto Ley N° 20530 es de dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, vigentes a la fecha que corresponda el pago de la pensión;

Que, la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28449 establece que el tope a que se refiere el artículo 3° de la misma Ley se aplicará de manera progresiva, a partir de la vigencia de la citada disposición;

Que, la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 28449 dispone incrementos para las pensiones de los beneficiarios titulares que perciben pensiones no superiores a S/. 800,00 mensuales;

Que, de acuerdo con la Norma XV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado del Código Tributario, el valor de la Unidad Impositiva Tributaria se establece mediante Decreto Supremo;

Que, la Ley N° 28046 crea el Fondo y la Contribución Solidaria para la Asistencia Previsional;

En uso de las facultades conferidas en el numeral 8 del Artículo 118° de la Constitución Política del Perú, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 560 y la Ley N° 28449;

DECRETA:

Artículo 1°.- Definiciones: Para efecto del presente Decreto Supremo se entenderá por:

Entidades: A todas las entidades o instituciones del Sector Público Nacional que pagan las pensiones reguladas por el régimen del Decreto Ley N° 20530.

FASP: Al Fondo para la Asistencia Previsional creado por el Artículo 1° de la Ley N° 28046.

Ley: A la Ley N° 28449, Ley que establece las nuevas reglas del régimen de pensiones del Decreto Ley N° 20530.

Pensión: A todos los conceptos o ingresos que el pensionista perciba mensualmente por el Régimen del Decreto Ley N° 20530.

Beneficiarios Titulares de Pensión: A todos los pensionistas por derecho propio, sean de cesantía o invalidez.

Pensionista: A todas las personas que perciben una pensión por derecho propio, (cesantía o invalidez) o derivado (sobrevivencia).

Artículo 2°.- Precisiones a la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28449: La adecuación de las pensiones al tope será calculada por las entidades de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a. Identificación del pensionista afecto al tope:

Para identificar al pensionista afecto al tope se determinará de la siguiente manera si la pensión excede la suma de 2 UIT:

1. Se multiplica la pensión mensual habitual o permanente por el número de meses que falte para terminar el año, incluyendo el mes por el cual se efectúa la retención.

2. Al resultado obtenido se le sumará, en su caso, las pensiones adicionales, gratificaciones o aguinaldos, bonificación por escolaridad y cualquier otro concepto que sea puesto a disposición del pensionista en los meses siguientes del mismo año.

3. Al resultado que se obtenga por aplicación de los numerales 1. y 2., se les sumará en su caso, las pensiones, pensiones adicionales, gratificaciones o aguinaldos, bonificación por escolaridad y cualquier otro concepto que hayan sido puestos a disposición del pensionista en los meses anteriores del mismo año.

Si la suma que se obtenga de la aplicación de los literales anteriores excede el valor anualizado de dos (2) UIT vigentes a la fecha, se procederá a adecuar la pensión al tope.

b. Determinación del monto a reducir por cada mes:

1. A la suma a la que hace referencia el último párrafo del literal anterior se le aplicará la reducción anual de 18%, distribuyéndose uniformemente el monto resultante entre el número de pensiones que reciba anualmente el pensionista.

2. La suma de las nuevas pensiones anuales seguirá reduciéndose anualmente, al inicio de cada año, utilizando el procedimiento antes descrito, hasta que la misma alcance el tope vigente correspondiente.

3. En caso que el resultado anual obtenido luego de aplicar la reducción anual de 18% fuera menor al valor anualizado de 2 UIT, la reducción se aplicará directamente sobre el exceso determinado en el último párrafo del literal anterior. Este exceso será distribuido uniformemente entre el número de pensiones que reciba anualmente el pensionista.

Artículo 3°.- Transferencias al Fondo para la Asistencia Previsional: Los recursos obtenidos mensualmente por las reducciones de las pensiones a las que se refiere el artículo precedente serán transferidos directamente por las entidades al FASP hasta el último día hábil del mes al que corresponde la reducción.

El FASP abrirá y mantendrá cuentas independientes por entidad, de lo transferido por aquellas que no financian sus pagos de pensiones con recursos provenientes del Tesoro Público.

Asimismo, para las entidades que financian sus planillas, con recursos provenientes del Tesoro Público, se abrirá y mantendrá un registro general.

Artículo 4°.- Incremento de pensiones: Los beneficiarios titulares de pensión de cesantía o invalidez del régimen del Decreto Ley N° 20530, cuyas pensiones reajustadas mediante el D.S. N° 016-2005-EF, y que no sean superiores a S/. 800,00, recibirán los incrementos previstos en la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley. En caso de percibirse dos pensiones por dichos riesgos, el incremento se hará en ambas, de acuerdo a lo que establece el artículo 10° del Decreto Ley N° 20530.

Artículo 5°.- Aplicación de los recursos obtenidos por la adecuación de las pensiones al tope: Para las transferencias de los recursos obtenidos mensualmente por la reducción de las pensiones a las que se refiere los artículos precedentes, las entidades deberán observar lo siguiente:

a) Las entidades que pagan pensiones con recursos que no provienen del Tesoro Público podrán solicitar al FASP, hasta el primer día hábil de cada mes, la devolución de los recursos transferidos para financiar el pago del incremento. El monto que podrán requerir al FASP será por el equivalente al costo total del incremento y hasta el límite de lo transferido.

En caso que éstos resulten insuficientes, la diferencia será cubierta con cargo a su presupuesto o fondos constituidos, según sea el caso, sin que ello implique demanda alguna de recursos al Tesoro Público.

b) El FASP transferirá a la Cuenta principal de la Dirección Nacional del Tesoro Público los recursos transferidos por entidades que financian el pago de pensiones con la Fuente de Financiamiento de Recursos Ordinarios.

El FASP transferirá los recursos a las entidades o al Tesoro Público hasta el sexto día hábil de cada mes, siempre y cuando éstos hayan cumplido con los plazos antes indicados.

Artículo 6°.- Modificación del artículo 3° del Decreto Supremo N° 053-2004-EF: Modifíquese el artículo 3° del Decreto Supremo N° 053-2004-EF en los siguientes términos:

«Artículo 3°.- De la intangibilidad y destino de los recursos

Los recursos del FASP son intangibles, es decir, no pueden ser donados, embargados, rematados, dados en garantía, ni destinados para otro fin que no sea el indicado en el Artículo 1° de la Ley.

Los recursos recaudados disponibles por concepto de la Contribución serán transferidos por el FASP a la Cuenta Principal de la Dirección Nacional del Tesoro Público, al quinto día hábil de cada mes.

Los recursos recaudados por la reducción de las pensiones al tope podrán ser solicitados por las entidades que pagan pensiones con recursos que no provienen del Tesoro Público».

Artículo 7°.- Contribución Solidaria para la Asistencia Previsional: Para efectos de la Contribución Solidaria para la Asistencia Previsional creada por Ley N° 28046 y reglamentada mediante el Decreto Supremo N° 053-2004-EF se tomará como base la nueva pensión calculada de acuerdo a lo previsto en el Artículo 2° del presente Decreto Supremo.

Artículo 8°.- Refrendo: El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

Disposiciones Complementarias

Disposición Complementaria Única.- La Oficina de Personal de cada entidad o la que haga sus veces, deberá crear un registro de todos los pensionistas del régimen del Decreto Ley N° 20530 que se encuentran bajo su administración, el mismo que deberá ser actualizado en forma mensual, bajo responsabilidad funcional. Este registro deberá ser remitido en medio físico y magnético a la Oficina de Normalización Previsional, el último día hábil de cada mes, de acuerdo al formato del Anexo N° 1 que forma parte del presente Decreto Supremo.

Disposiciones Transitorias

Disposición Transitoria Única.- Las entidades que a la fecha de entrada en vigencia del presente decreto supremo hayan pagado las pensiones correspondientes al presente año, regularizarán el pago del incremento o la reducción de 18% de las pensiones, dispuestos en el presente Decreto Supremo, en el pago correspondiente al siguiente mes.

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

ALEJANDRO TOLEDO. Presidente Constitucional de la República
PEDRO PABLO KUCZYNSKI. Ministro de Economía y Finanzas

(Ver Anexo N° 1 en el Diario Oficial «El Peruano» del día 28.01.2005, pág. 285621)

DICTAN NORMAS RELATIVAS A LOS PAGOS A CUENTA DEL IMPUESTO A LA RENTA DE CUARTA CATEGORÍA PARA EL EJERCICIO 2005 (28.01.2005) (285655)

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 024-2005/SUNAT

Lima, 27 de enero de 2005

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con el artículo 45° del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado mediante Decreto Supremo N° 179-2004-EF y modificatoria, para establecer la renta neta de cuarta categoría, el contribuyente podrá deducir de la renta bruta del ejercicio gravable, por concepto de todo gasto, el veinte por ciento (20%) de la misma, hasta el límite de veinticuatro (24) Unidades Impositivas Tributarias;

Que dicho artículo señala además que tal deducción no es aplicable a las rentas percibidas por desempeño de las funciones contempladas en el inciso b) del artículo 33° de la propia Ley;

Que, asimismo, el artículo 46° del citado cuerpo legal prevé que los contribuyentes perceptores de rentas de cuarta y quinta categorías podrán deducir, anualmente, un monto fijo equivalente a siete (7) Unidades Impositivas Tributarias;

Que el Decreto Supremo N° 003-2001-EF modificado por el Decreto Supremo N° 046-2001-EF, establece disposiciones referidas a la obligación de efectuar retenciones y/o pagos a cuenta del Impuesto a la Renta a contribuyentes que perciben exclusivamente rentas de cuarta categoría o, en forma conjunta, rentas de cuarta y quinta categorías;

Que los dispositivos antes mencionados facultan a la SUNAT a dictar las normas reglamentarias y complementarias que sean necesarias para su mejor aplicación;

Que mediante Decreto Supremo N° 177-2004-EF se incrementó el valor de la Unidad Impositiva Tributaria para el año 2005 a S/. 3,300.00 (Tres mil trescientos y 00/100 Nuevos Soles);

Que resulta conveniente exceptuar a los contribuyentes perceptores de rentas de cuarta categoría de la obligación de realizar los referidos pagos a cuenta cuando la proyección anual de sus ingresos mensuales no supere el monto no gravable mencionado en los considerados anteriores y, en tal sentido, es necesario dictar las normas reglamentarias y complementarias correspondientes;

De conformidad con 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°.- No obligación de efectuar pagos a cuenta mensuales del Impuesto a la Renta de cuarta categoría

No están obligados a efectuar pagos a cuenta del Impuesto a la Renta de cuarta categoría, los contribuyentes que:

1.1 Perciban exclusivamente rentas de cuarta categoría y sus rentas percibidas en el mes no superen los S/. 2,406.00 (dos mil cuatrocientos seis y 00/100 Nuevos Soles).

1.2 Perciban exclusivamente rentas de cuarta y quinta categoría, y la suma de dichas rentas percibidas en el mes no superen los S/. 2,406.00 (dos mil cuatrocientos seis y 00/100 Nuevos Soles).

1.3 Perciban exclusivamente rentas de cuarta categoría por las funciones a que se refiere el inciso b) del artículo 33° del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por Decreto Supremo N° 179-2004-EF y modificatoria, o perciban dichas rentas y además otras rentas de cuarta y/o quinta categorías, y el total de tales rentas percibidas en el mes no superen los S/. 1,925.00 (Un mil novecientos veinticinco y 00/100 Nuevos Soles).

Si en un determinado mes las rentas de cuarta categoría o las rentas de cuarta y quinta categoría superan los montos señalados anteriormente, los contribuyentes deberán declarar y efectuar el pago a cuenta del Impuesto a la Renta que corresponda por la totalidad de los ingresos de cuarta categoría que obtengan en el referido mes.

Artículo 2°.- Vigencia: La presente Resolución entrará en vigencia al día siguiente de su publicación.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Precísase que para la determinación de los montos a que se refiere el artículo 1° de la presente resolución, no se tomarán en cuenta los ingresos percibidos que se encuentren inafectos al Impuesto a la Renta.

Segunda.- Los contribuyentes que conforme a la presente resolución no estén obligados a efectuar pagos a cuenta del Impuesto a la Renta de cuarta categoría, se encuentran

exceptuados de la obligación de presentar la declaración jurada mensual correspondiente. Regístrese, comuníquese y publíquese.

NAHIL LILIANA HIRSH CARRILLO. Superintendente Nacional

INTERPRETAN Y COMPLEMENTAN CLÁUSULA DE LAS CONDICIONES GENERALES DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD PARA AFILIADOS REGULARES (31.01.2005) (285897)

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 007-2005-SEPS/S

Lima, 28 de enero de 2005

VISTOS:

El Informe N° 007-2005/IRD de la Intendencia de Regulación y Desarrollo y el Informe N° 0018-2005/OAJ de la Oficina de Asuntos Jurídicos; y,

CONSIDERANDO:

Que, por la Resolución de Superintendencia N° 071-2003-SEPS/CD se aprobaron las normas sobre contratación de prestación de servicios de seguridad social en salud para afiliados regulares y derechohabientes legales;

Que, el artículo 11° de la precitada Resolución dispone que el Superintendente dictará las disposiciones que resulten necesarias para el mejor cumplimiento de la misma, pudiendo interpretarla, precisarla y complementarla;

Que, se hace necesario interpretar y complementar la cláusula vigésimo segunda de las Condiciones Generales del Contrato de Prestación de Servicios de Seguridad Social en Salud para Afiliados Regulares; y,

Estando a las facultades conferidas por el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Precísese que para que opere la cláusula vigésimo segunda de las Condiciones Generales del Contrato de Prestación de Servicios de Seguridad Social en Salud para Afiliados Regulares se requiere que la Entidad Empleadora convoque a elección del plan y de la EPS con anterioridad al vencimiento del plazo del contrato vigente.

En caso de que el Proceso de Elección convocado se frustrare o no se obtenga la mayoría absoluta de votos según el literal h) del artículo 46° del Decreto Supremo N° 009-97-SA, requeridos para la elección del plan y de la EPS, las prestaciones de salud quedarán a cargo de ESSALUD.

La EPS deberá continuar brindando las prestaciones que correspondan según el último Plan de Salud y Planes Adicionales hasta que se haya iniciado la vigencia de un nuevo contrato de prestación de servicios de seguridad social en salud con una EPS. La entidad empleadora y los trabajadores continuarán efectuando los aportes correspondientes, según el caso, así como los aportes adicionales que resulten necesarios para cubrir el costo de la continuidad de las prestaciones, el cual comprende el costo directo e indirecto de las mismas.

Artículo Segundo.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

CÉSAR AUGUSTO DONAYRE CÁRDENAS. Superintendente

Legislación Sumillada

Del 20 de enero al 02 de febrero de 2005

1. Dictan disposiciones destinadas a la reestructuración de niveles salariales en entidades y organismos dentro del ámbito del Poder Ejecutivo, Entidades de Tratamiento Empresarial y empresas sujetas al FONAFE (284911) (20.01.2005)

Decreto de Urgencia N° 001-2005 de 19.01.2005. La numeración fue corregida el día 21.01.2005, correspondiendo D.U. N° 003-2005. Ver anexo de Legislación.

2. Dejan en suspenso la Sexta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 (284912) (20.01.2005)

Decreto de Urgencia N° 002-2005 de 19.01.2005. Ver anexo de Legislación.

3. Aprueban Directiva sobre cumplimiento de horario de trabajo por parte de magistrados y horario para atención a litigantes abogados, informes orales y otras diligencias en el Distrito Judicial de Lima (284947) (20.01.2005)

Mediante Resolución Administrativa N° 041-2005-P-CSJLI/PJ de 14.01.2005 se resolvió aprobar la Directiva N° 001-2005-P-CSJLI/PJ sobre cumplimiento del horario de trabajo

por parte de los Magistrados así como del horario fijado para la atención a litigantes y abogados, para los informes orales y otras diligencias.

4. Aprueban Directiva sobre cumplimiento del Horario de Trabajo por parte del personal auxiliar jurisdiccional y administrativo, así como del horario fijado para informes orales y otras diligencias (284948) (20.01.2005)

Mediante Res. Adm. N° 044-2005-P-CSJLI/PJ de 14.01.2005 se resolvió aprobar la Directiva N° 002-2005-P-CSJLI/PJ sobre cumplimiento del horario de trabajo por parte del personal auxiliar jurisdiccional y administrativo así como del horario fijado para los informes orales y otras diligencias.

5. Establecen capital mínimo de las Entidades Prestadoras de Salud para el año 2005 (284963) (20.01.2005)

Se dicta Resolución de Superintendencia N° 005-2005-SEPS/CD de 17.01.2005 que establece el Capital Mínimo de las EPS para el año 2005, conforme se indica:

Provincias de Grupo	Capital Mínimo en Nuevos Soles
I	1 261 000
II	883 000
III	630 000

6. Conforman Comisión Distrital de Asuntos Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (285029) (21.01.2005)

Mediante Resolución Administrativa N° 028-2005-P-CSJLI/PJ de 17.01.2005 se resolvió conformar la Comisión Distrital de Asuntos Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, cuyas funciones y atribuciones están previstas en la Directiva, de operatividad que forman parte de la Resolución Administrativa N° 179-2004-CE-PJ, la misma que estará integrada por las siguientes personas:

1. Señora Isabel Cristina Torres Vega, Vocal Superior (T) quien la presidirá.
2. Señora licenciada Roxana Alvarado Arévalo, Jefe de la Oficina de Personal de la Corte Superior de Justicia de Lima.

7. Aprueban disposiciones y formularios para la Declaración Anual del Impuesto a la Renta y del Impuesto a las Transacciones Financieras del Ejercicio Gravable 2004 (285045) (21.01.2005)

Mediante Resolución Nacional de Administración Tributaria N° 019-2005/SUNAT de 19.01.2005 se aprobaron las disposiciones y formularios para la Declaración Anual del Impuesto a la Renta y del Impuesto a las Transacciones Financieras del Ejercicio Gravable 2004.

8. Señalan cumplimiento de horarios laboral y ceremonial en la Región (285059) (21.01.2005)

Mediante Ordenanza Regional N° 016-2004-GR.LAMB./CR de 19.11.2004 se señaló que todos los funcionarios y servidores públicos de la Región Lambayeque, están obligados a iniciar sus actividades laborales dentro del horario preestablecido en cada repartición pública de acuerdo a Ley. El jefe de personal o quien haga sus veces en cada entidad pública es responsable del cumplimiento de esta disposición.

9. Autorizan otorgar asignación extraordinaria a trabajadores administrativos, auxiliares, técnicos y profesionales del Poder Judicial y al personal médico auxiliar y administrativo del Ministerio Público (285272) (25.01.2005)

Decreto Supremo N° 006-2005-EF de 24.01.2005. Ver anexo de Legislación.

10. Entrada en vigencia del "Convenio de Seguridad Social entre la República del Perú y el Reino de España (285296) (25.01.2005)

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 6° de la Ley N° 26647, el Ministerio de Relaciones Exteriores mediante Oficio RE (GAB) N° 0-3-A-19 comunica que el "Convenio de Seguridad Social entre la República del Perú y el Reino de España", suscrito en la ciudad de Madrid, aprobado por el Congreso de la República mediante Resolución Legislativa N° 28158 de fecha 6 de enero de 2004, publicada el 7 de enero de 2004 y ratificado por Decreto Supremo N° 036-2004-RE, de 25 de mayo de 2004, entrará en vigencia para ambos países el 1 de febrero de 2005.

11. Entrada en vigencia del "Acuerdo sobre Trabajo de Familiares Dependientes de Funcionarios Diplomáticos y Consulares, Personal Administrativo y Técnico de las Misiones Diplomáticas y Consulares del Perú y Nueva Zelanda" (285384) (26.01.2005)

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 6° de la Ley N° 26647, el Ministerio de Relaciones Exteriores mediante Oficio RE (GAB) N° 0-3-A/23 comunica que el "Acuerdo sobre Trabajo de Familiares Dependientes de Funcionarios Diplomáticos y Consulares, Personal Administrativo y Técnico de las Misiones Diplomáticas y Consulares del Perú y Nueva Zelanda", realizado mediante intercambio de notas, Nota MRE N° 24/04 de la Embajada de Perú en Nueva Zelanda, de fecha 21.05.2004, y Nota PER/PER6/21 de Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio de Nueva Zelanda, de fecha 21.05.2004 y ratificado por D.S. N° 002-2005-RE, de fecha 11.01.2005, entró en vigencia el 19.01.2005.

12. Aprueban Reglamento de la Ley N° 28308, Ley que regula el uso de descanso pre y postnatal del Personal Femenino de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú (285408) (27.01.2005)

D. S. N° 001-2005-DE/SG de 24.01.2005. Ver anexo de Legislación.

13. Disponen reajuste de pensiones percibidas por pensionistas del Régimen del D.L.N° 20530 que hayan cumplido sesenta y cinco años de edad y cuya pensión no exceda las 2 UIT (285522) (27.01.2005)

D. S. N° 016-2005-EF de 26.01.2005. Ver anexo de Legislación.

14. Aprueban el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria-SUNAT (285414) (27.01.2005)

Mediante D.S. N° 012-2005-EF de 24.01.2005 se aprobó el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la SUNAT.

15. Establecen disposiciones para la aplicación de nuevas reglas del régimen de pen-

siones del D.L. N° 20530 y modifican el Art. 3° del D.S. N° 053-2004-EF (285619) (28.01.2005)

D. S. N° 017-2005-EF de 26.01.2005. Ver anexo de Legislación.

16. Dictan normas relativas a los pagos a cuenta del Impuesto a la Renta de Cuarta Categoría para el ejercicio 2005 (285655) (28.01.2005)

R. de S. N° 024-2005/SUNAT de 27.01.2005. Ver anexo de Legislación.

17. Oficializan el Fórum Panel "Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador y sus modificatorias" (285693) (29.01.2005)

Mediante Resolución Ministerial N° 014-2005-TR de 26.01.2005 se dio carácter Oficial al Fórum Panel "Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador y sus modificatorias" organizado por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Región Tacna, a llevarse a cabo en la ciudad de Tacna, los días 3 y 4 de febrero de 2005.

18. Designan miembros de las Comisiones de Capacitación de Áreas Civil, Familia, Labora, Penal y Contencioso Administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima (285701) (29.01.2005)

Se dicta Resolución Administrativa N° 066-2005-P-CSJL/PJ de 24.01.2005 designándose como miembros de la Comisión de Capacitación del Área Laboral, para el presente año judicial, a los siguientes señores Magistrados:

Dr. Javier Arévalo Vela (Vocal Superior), Dr. Omar Toledo Toribio (Vocal Superior), Dra. Rosa Amelia Barreda Mazuelos (Juez Especializada de Trabajo), Dra. Edith Carmen Cerna Landa (Juez de Paz Letrado).

19. Interpretan y complementan cláusula de las Condiciones Generales del Contrato de Prestación de Servicios de Seguridad Social en Salud para Afiliados Regulares (285897) (31.01.2005)

R. de S. N° 007-2005-SEPS/S de 28.01.2005. Ver anexo de Legislación.

20. Nombran Juez Especializado en lo Laboral del Callao (285934) (01.02.2005)

Mediante Resolución del Consejo Nacional de la Magistratura N° 224-2005-CNM de 28.01.2005 se nombró a la doctora Roxana Felipa Colter Apaza, Juez Especializado en lo Laboral del Callao, Distrito Judicial del Callao, extendiéndose el título Oficial.

21. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana correspondiente al mes de enero del 2005 (285967) (01.02.2005)

Resolución Jefatural N° 044-2005-INEI de 31.01.2005.

Año 2005 Mes	Número Índice	Variación Porcentual Mensual	Acumulada
Enero 2005	107.77	0.10	0.10

22. Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de enero del 2005 (285968) (01.02.2005)

Resolución Jefatural N° 045-2005-INEI de 31.01.2005.

Mes/Año Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual Mensual	Acumulada
Enero 2005	165.790508	0.36	0.36

23. Entrada en vigencia del "Convenio de Cooperación y Mutuo Reconocimiento de Títulos Profesionales, Grados Académicos y Estudios Universitarios entre la República del Perú y la República del Ecuador" (286058) (02.02.2005)

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 6° de la Ley N° 26647, el Ministerio de Relaciones Exteriores mediante oficio RE (GAB) N° 0-3-A/28, comunica que el "Convenio de Cooperación y Mutuo Reconocimiento de Títulos Profesionales, Grados Académicos y Estudios Universitarios entre la República del Perú y la República del Ecuador", suscrito en la ciudad de Chiclayo, República del Perú, el 8 de marzo de 2003 y ratificado mediante Decreto Supremo N° 064-2003-RE, de 7 de mayo de 2003, entró en vigencia el 27 de enero de 2005.

24. Entrada en vigencia del "Convenio entre la República del Perú y el Gobierno de Ucrania sobre el Reconocimiento Mutuo de Diplomas sobre la enseñanza Adquirida y Grados Científicos" (286058) (02.02.2005)

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 6° de la Ley N° 26647, el Ministerio de Relaciones Exteriores mediante Oficio RE (GAB) N° 0-3-A/31, comunica que el "Convenio entre la República del Perú y el Gobierno de Ucrania sobre el Reconocimiento Mutuo de Diplomas sobre la enseñanza Adquirida y Grados Científicos", suscrito en la ciudad de Kiev, Ucrania, el 16 de Julio de 2004, y ratificado mediante Decreto Supremo N° 080-2004-RE, de 3 de diciembre de 2004, entró en vigencia el 16 de julio de 2004.