

# Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral

Vol. XXI N° 241 Febrero 2006

## MULTA PAUCIS

### Sistema Privado de Pensiones: Desinformación

Bueno es recordar que antes que empezara el SPP, Enrique Díaz Ortega, quien más tarde fuera Superintendente Adjunto de la Superintendencia de AFP (SAFP), advirtió desde COFIDE que el SPP no sería bueno para quienes tenían más de 40 años por aquella época, porque difícilmente podrían acumular un fondo individual importante a menos que tuvieran un buen bono de reconocimiento.

Pero la propaganda insistió en que el SPP era «bueno para todos» y muy bueno para la economía del país, como si esto fuera lo fundamental, perdiendo así credibilidad.

En Chile, también el SPP tiene problemas e igual parece ser bueno para los que tienen altas remuneraciones y disminuye su significación para los de bajas remuneraciones, pero los especialistas debaten y la Superintendencia de AFP se enorgullece de brindar amplia información sobre el sistema por lo que los afiliados se encuentran enterados de lo positivo y negativo.

En nuestro país, en cambio, se ha manejado la información como si el objetivo fuera que no la hubiera; se suprimió a la SAFP y se le sustituyó por la Superintendencia de Banca y Seguros que poco o nada informa.

¿Alguien recuerda un debate por televisión u otros medios de prensa en el que se esgrimieran abiertamente argumentos a favor o en contra? ¿No sería interesante que esto se diera? ¿Alguien lo prohíbe?

Dentro de este marco no es de extrañar la confusión actual. No se conoce el número de quienes quisieran regresar al Sistema Nacional de Pensiones y hasta la fecha los interesados carecen de todos los elementos de juicio que necesitan para tomar tal decisión. Es urgente que la información sea amplia y que cada uno de ellos pueda estar en posibilidad de adoptar la decisión más conveniente a sus intereses.

## La Gran Duplicación

TAMAÑO DE LA FUERZA LABORAL GLOBAL EN MILLONES DE PERSONAS

	1980	Antes del 2000	Después del 2000
Global	960	1460	2920
Países desarrollados	370	460	460
Países en desarrollo	590	1000	1000
Nuevos			1470*

\* China, 770; India, 440; ex bloque soviético, 260

Elaboración: Análisis Laboral

Fuente: OIT. Tomado de "Cambios Globales y el Mercado Laboral Peruano" CIUP, Nov. 2005

# Visiones del Trabajo en el Perú

## Trabajos de la Primera Conferencia de Economía Laboral

Las preocupaciones por el tema del empleo desde el ángulo económico, tienen ya una larga mayoría de edad en nuestra patria, y su relevancia va yendo paralela a la grave crisis de empleo que padecemos como resultado conjunto de la explosión poblacional y las retracciones de inversiones en el largo plazo. Es una crisis que debe abarcar dos generaciones y cuya cúspide poblacional estamos superando. En adelante esperaríamos un descenso de la presión de población sobre el mercado de trabajo y una recuperación de inversiones. Si estos fenómenos se acompañan de acciones dirigidas a contener la presión de la oferta, y a incrementar el efecto empleo de las inversiones –sea por su localización, por su aporte tributario y por la promoción a las actividades intensivas en trabajo– la salida de esta crisis podrá ser más llevadera.

Mientras tanto, los problemas son variados y la situación internacional y nacional sumamente cambiante. Ello estimula positivamente la preocupación de los científicos sociales. Una prueba ha sido la realización en noviembre del 2004, de una Primera Conferencia de Economía Laboral. Esta Conferencia fue posible por el apoyo de variadas instituciones: CEDEP, GRADE, la Universidad del Pacífico, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la AID, COSUDE y la OIT. Contó con variada participación de los investigadores nacionales y con la especial intervención de Richard Freeman de la Universidad de Harvard, uno de los más connotados especialistas en economía laboral del ámbito internacional. A poco más de un año de la realización de este evento, los principales trabajos discutidos en aquella ocasión, se han publicado con el sello del Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, y la actuación, como editores, de Juan Chacaltana, Miguel Jaramillo y Gustavo Yamada. En estas notas damos cuenta del contenido de este libro fundamental para el conocimiento de la realidad laboral.

El primero de los capítulos ofrece el resumen del conjunto de ponencias expuestas en las diferentes mesas de la Conferencia, realizado por los editores. Allí se da cuenta de las posiciones diversas en los grandes temas que dieron denominación a dichas mesas: Globalización del

mercado laboral, Macroeconomía y empleo, Instituciones del mercado laboral en el Perú, Capital humano: capacitación laboral y educación, Grupos vulnerables en el mercado laboral y Mercados regionales de trabajo. El libro contiene los trabajos más relevantes y de ellos daremos cuenta con la obligada ligereza determinada por el espacio disponible y con la certeza que la lectura del libro es indispensable.

### FREEMAN

Los dos primeros trabajos son contribuciones de Richard Freeman. El primero de ellos se refiere a “La Gran duplicación: Efectos de la Globalización sobre los trabajadores en el Mundo”. La gran duplicación a la que se refiere Freeman es la producida por la incorporación a la economía de mercado, en los alrededores del año 2000, de la fuerza laboral de China, India y las ex repúblicas socialistas soviéticas, llevando el tamaño de la fuerza laboral ofertada de 1460 a 2930 millones de personas. Los impactos de este cambio son sumamente significativos en la estructura del comercio, en el rol de las naciones en la producción, en la generación y flujo de mano de obra calificada, y se notan en el cambio positivo de la relación capital/trabajo por parte de los nuevos ingresantes al mundo de la competencia. Desde el punto de vista del Perú, estructuralmente parecido a China pero pronto superado por la velocidad de cambio de ésta y, obviamente, por sus volúmenes, se trata de un tsunami cuya lejanía posterga los efectos, aunque éstos son seguros. Debería preocuparnos en especial, el reducido espacio que dejarán estos gigantes emergentes al desarrollo industrial de países como el nuestro, y por tanto, el estrechamiento de oportunidades de empleo con que amenaza esta recomposición. Freeman, llama la atención sobre la presencia en China, el caso paradigmático, de objetivos muy definidos para el largo plazo, de capacidad de ahorro interno y de políticas distributivas, reconociendo mejoras en el nivel de vida de esta nación aun a costa de una inicial repercusión inversa en la distribución del ingreso.

El otro documento expuesto por Freeman en el libro es, “En busca del nicho en

el Perú en la economía global”. Fue oportunamente reproducido por Análisis Laboral y muestra una esclarecedora visión, puede decirse que asombrosa si se forja desde fuera de los dilemas globales del Perú. No podemos competir con los emergentes y sus bajos niveles de salarios, pero debemos generar un futuro exportador independiente, basado en nuestras ventajas comparativas, que felizmente existen. Tenemos también que superar el problema de la dualidad formal/ informal, elevando el nivel de vida de la informalidad sin sacrificar lo que tenemos ganado en derechos laborales formales. Freeman, se aleja del Consenso de Washington, pero no para oponerse al mercado, sino para buscar sus ventajas en un marco de justicia social, y expone con abundante sentido común, casi perdido entre los economistas dependientes de la formación externa.

### TLC

Otro trabajo incluido son las estimaciones de Bruno Seminario y Oswaldo Molina, de la Universidad del Pacífico, acerca de los efectos sobre el empleo del Tratado de Libre Comercio con EEUU. Los cálculos, que siguen el rastro de un trabajo anterior de la Comunidad Andina de Naciones a propósito del ATPDEA, se basan en los multiplicadores de empleo por rama de actividad de la Tabla Insumo Producto y simulan los efectos a favor o en contra, sean por exportaciones o importaciones, del nuevo tratado. Como en los antecedentes, el saldo es magro, apenas una ganancia neta de 18 mil puestos.

¿Porqué difieren tanto estas estimaciones de las millonarias proyecciones de los epígonos del TLC?. Principalmente, porque se trata de estimaciones pasivas a partir de la realidad actual y con las fuentes de información disponibles. La Tabla de Insumo peruana –una especie de mapa de las transacciones entre sectores y de los sectores con el exterior– data de 1994. Y además, no sabemos lo que podría suceder, solamente apreciamos lo que sucedería si las estructuras no cambiaran. En contraparte, también resulta claro que aun cuando crezcan nuestros niveles de comercio, tienen doble direccionalidad, y las cifras de muchos ceros, no tienen ningún sustento, al menos por ahora.

## SALARIO MÍNIMO

Como para reconfirmar la actualidad de este libro, se nos presenta también un prolijo estudio de Nikita Céspedes, del BCR, acerca de "Los Efectos del Salario Mínimo en el Mercado Laboral Peruano". El cumplido objetivo de este trabajo es revisar los antecedentes del tema, pero sobre todo, enfocar a partir de diferentes alternativas empíricas, los efectos de los aumentos en la remuneración mínima sobre el conjunto del mercado salarial. En el trabajo, posiblemente la parte más controversial, se insinúa que la remuneración mínima peruana es elevada en términos del concierto de la región. Para ello se la compara en dólares y también en proporción del PBI, error en que incurren algunos estudios internacionales, ignorando *ex profeso* el atraso cambiario peruano, y la distorsión de tomar como referencia el PBI *per cápita* a sabiendas de las débiles proporciones de empleo y de empleo asalariado, sobre todo en los países de menos desarrollo como el Perú. La conclusión buscada es que el salario mínimo se ubica sobre el promedio de la región. No se llega a este destino si se hace la comparación, como ha hecho OIT, en términos de consumos de productos de uso extendido.

Más cautos y equilibrados son los resultados de aplicaciones modelísticas para determinar los efectos de la RMV sobre el empleo y los salarios. Para el empleo, se coincide con la formulación clásica, el aumento de RMV trae consigo una pérdida de empleo en el sector formal (en el informal no hay impacto porque incumple la legislación al respecto) con una elasticidad de  $-0.13$ . Es posible que la relación exista en el periodo reciente (que es el estudiado), y con ese signo, y como menciona Céspedes afecta más a los trabajadores de remuneraciones bajas. Pero muchos de los resultados cambiarían si se ampliara el plazo y se incluyeran periodos largos de pérdida de valor real de la RMV con incrementos de empleo. Tal vez entonces se notaría, que toda relación bivariable de este tipo en el mercado laboral es apenas referencial, puesto que la demanda de trabajo no puede ignorarse y obedece a razones diversas, adicionales al salario. Así, en este periodo y en el sector formal, –no tardaremos en verlo "cortoplacista"– se seguirá empleando trabajadores formales con la nueva RMV.

El otro tema es si la RMV influye desplazando las remuneraciones hacia arriba en sus entornos cercanos y mejorando

la distribución salarial, como se sospecharía. El examen de Céspedes muestra que eso sucede en el sector formal y también en los bajos ingresos, actuando en sentido favorable. El trabajo además propone el establecimiento de varias RMV, adaptadas a las circunstancias de cada región. No se examina la posibilidad, a nuestro parecer más lógica, de discriminar por centros poblados: Lima y tal vez las capitales de la selva, el resto de ciudades, los pueblos intermedios, el área rural. En esta partición la homogeneidad sería mayor al interior de los grupos, al menos en el grado en que se requiere para fijar remuneraciones mínimas. Como balance, el aporte de Céspedes ha sido notorio, y establece una sólida plataforma para plantearse alternativas técnicas.

## LAS SENTENCIAS LABORALES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Jorge Toyama, Héctor Agui y Luis Arellano abordan este tema, el del "Impacto de las sentencias laborales del Tribunal Constitucional sobre el Mercado laboral de Lima Metropolitana (2002-2004)". Como se sabe, varias sentencias del TC, han prácticamente contrarrestado formalmente el contenido flexibilizador de la legislación laboral de los años 90 en materia de empleo, estableciendo la posibilidad de las reposiciones y volviendo a la orientación "proteccionista". Al margen de la discusión jurídica y de la conveniencia o no de la flexibilidad laboral, o el grado pertinente de la misma, lo que los autores constatan es que el efecto práctico de estos fallos del Tribunal Constitucional –como podía esperarse– es imperceptible en el mercado, aunque no se asegura que no pueda producirse en el futuro.

Tal vez sea exagerado esperar efectos de estas sentencias en el conjunto del mercado laboral limeño –donde mal que bien el empleo crece débilmente por la propia inercia económica y poblacional– dada la enorme diferencia de dimensiones. De un lado un mercado de millones de trabajadores y decenas de miles de empleados; de otro, la minoría que se halla en teoría afectada directamente por las sentencias, si las llegaran a conocer.

El corolario importante de este trabajo apunta esencialmente hacia las características de nuestras relaciones laborales, donde los cambios de la jurisprudencia prácticamente no afectan a la realidad. Es allí donde deben buscarse las reformas de administración que puedan establecer algún

grado de conexión entre el fabulador mundo de las normas y el de la cotidianeidad de las inversiones y el trabajo.

## LA ADECUACIÓN ENTRE EMPLEO Y EDUCACIÓN

Javier Herrera nos brinda aquí su trabajo "Sobre y subeducación en el Perú Urbano (1995-2002)". El autor es un brillante conocedor de la teoría e instrumentos para el análisis social. Residió en el país varios años dejando muy positiva huella en el ámbito científico, hasta que fuera defenestrado y prácticamente deportado por su abierta discrepancia con las cifras sobre pobreza "alcanzadas" al Presidente de la República para su mensaje a la nación del 2004. En buena cuenta, tenemos en esta publicación de su trabajo, un reconocimiento. Esperamos, además, que podrá volver dentro de algunos meses.

Yendo al tema de su ponencia, la misma es un examen de lo anteriormente producido, de los enfoques y de las cifras locales urbanas, para entender el desajuste entre la educación formalmente adquirida y el puesto de trabajo en el que se insertan las personas, así como sus ingresos. Para reforzar los aspectos empíricos, se revisó el Censo 1993 y todas las encuestas disponibles de 1995 en adelante, en particular 27 encuestas ENAHO de cobertura nacional y 11 de las Encuestas Permanentes de Empleo en Lima Metropolitana.

Herrera muestra fehacientemente que existe un impacto negativo de 28 por ciento de la sobreeducación (lo que pierden quienes ocupan puestos inferiores a su formación si se les compara con los que tienen un nivel similar y si están adecuados) y de 16 por ciento favorable a la subeducación (la ganancia de quienes ocupan puestos superiores a los de su educación formal, respecto a los adecuados de su mismo nivel), si bien se relativiza esta última constatación por la experiencia laboral. Herrera finalmente, señala dos pistas adicionales para el estudio del tema: la incorporación de data sobre la calidad de la educación y la articulación del análisis de la oferta y demanda de trabajo.

En suma, tenemos en esta publicación un alentador ejemplo de calidad en la investigación, que ojalá tenga la suficiente repercusión entre decisores de políticas. La lectura, por encima de esta reseña, es altamente recomendable y la Conferencia de Economía Laboral, se justifica plenamente. De paso, ya está en camino la convocatoria para la siguiente Conferencia, y ojalá tenga el apoyo necesario (JGBA).

## Escenas Laborales

### • INSPECCIÓN DEL TRABAJO: Proyecto de Ley

El contexto en el cual se ha producido la aprobación por parte de la Comisión Permanente del Congreso de la República del Proyecto de Ley que modifica la Ley de Inspecciones, Decreto Legislativo N° 910, ha estado marcado por pronunciamientos previos.

Así, las entidades representativas del sector de empleadores del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (Cámara de Comercio de Lima, CONFIEP, Sociedad Nacional de Industrias) enviaron un documento al Presidente del Congreso de la República en el cual expresaron su preocupación por el dictamen aprobado por la Comisión de Trabajo respecto al Proyecto de Ley N° 10692/2003-CR y otros, que proponen modificar diversos artículos del Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, así como formular una ley que crea el Servicio de Inspección de Trabajo.

Dicha preocupación residía en el hecho que al tomar conocimiento del referido dictamen solamente aparecen emitiendo opinión el Ministerio de Trabajo y la OIT mas no los actores sociales, lo que según manifestaron constituye un desconocimiento de la naturaleza y funciones del Consejo Nacional de Trabajo (arts. 1° y 2° inc. 2 del Decreto Supremo N° 001-2005-TR que aprueba el Reglamento Interno de Organización y Funciones del referido Consejo).

Asimismo, la CONFIEP envió al Congreso un documento en el cual se efectuaban algunas observaciones o precisiones al referido proyecto, propuesta que contemplaba modificar y reducir la aplicación de las escalas de multas; tomar en cuenta la posibilidad que los empleadores tengan derecho a subsanar los errores administrativos; precisar que las inspecciones laborales no pueden efectuarse abiertamente las 24 horas del día porque la parte administrativa de las empresas no funciona todo ese período, entre otros.

Con fecha 9 de febrero último fue aprobado el proyecto bajo comentario y en él se definen las actuaciones de orientación, inspectivas y el procedimiento administrativo sancionador en materia sociolaboral.

Al respecto el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo manifestó que «las multas se mantienen, pero en el reglamento de

la ley, que se conocerá después de 60 días de promulgada, se establecerá una gradualidad».

Asimismo explicó que «con la legislación actual el inspector sanciona tras comprobar la infracción, mientras que en el proyecto recientemente aprobado por el Congreso se consideran etapas y plazos prudentes para subsanar las faltas en las que incurrir los empleadores».

Por último calificó de «totalmente irresponsable» la posición empresarial de presentar sobre la hora, un día antes de entrar a debate la Ley de Inspecciones Laborales, algunas observaciones a la misma.

### • CONSEJO NACIONAL DEL TRABAJO y P.E.: Agenda

Dentro de la Agenda del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo figura el tema del reajuste de la fórmula de cálculo y periodicidad de la Remuneración Mínima Vital, para lo cual se ha formado una comisión técnica (integrada por representantes de los trabajadores, empleadores y el Estado) que presentará sus propuestas para la nueva metodología.

Asimismo, según declaraciones del Ministro de Trabajo y P.E. existe la intención que el proyecto de Decreto Supremo de garantía del cumplimiento de la jornada laboral de 8 horas diarias elaborado por el Sector Trabajo sea discutido en el CNT.

El referido proyecto busca incorporar en la actual norma de jornada laboral, TUO del Dec. Leg. N° 854, un mecanismo de control para que el empleador no evada los reclamos de los trabajadores sobre horas extras.

### • ESSALUD: Nuevo monto para asegurados independientes

En comunicado reciente EsSalud informa a la población y a los asegurados regulares (en especial al pescador artesanal independiente y trabajador del hogar) que el monto de aporte mensual asciende a 45 nuevos soles desde el período enero del presente año.

Asimismo, deberá tomarse en cuenta la nueva Remuneración Mínima Vital (RMV) para el cálculo de los aportes de los asegurados regulares, de los asegurados regulares que provienen de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador así como para los asegurados agrarios dependien-

tes e independientes, a partir del período de enero de 2006.

El aumento de la Remuneración Mínima Vital (RMV) de 460 a 500 nuevos soles mensuales, incide en el ajuste del aporte. Sobre el particular se ha coordinado con la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) para la atención de los pagos que se realicen en el mes de febrero.

El Comunicado bajo comentario se efectúa con la finalidad que la población asegurada tome sus previsiones y realice correctamente su pago mensual, con lo cual su acreditación se encontrará garantizada y podrán seguir recibiendo las prestaciones de salud con absoluta normalidad. También es importante tener en cuenta que al aporte anterior se debe añadir el pago correspondiente al EsSalud-Vida (3.00 nuevos soles) para aquellos asegurados que cuentan con dicho producto.

### • CONADET 2006

Cumpliendo una tradición que ya llega a la quinta elección presidencial, la Confederación General de Trabajadores del Perú, la CGTP, realizará su Conferencia Anual de Trabajadores (CONADET) para los días 21 y 22 de febrero, con la finalidad de comentar los planes de gobierno. Se anuncia que participarán los «cuatro grandes» candidatos según las encuestas, y la sede del evento será el local de la Derrama Magisterial en el Jr. Gregorio Escobedo, de Jesús María.

También serán expositores los representantes de las candidaturas izquierdistas, Alberto Moreno –en cuya lista Juan José Gorriti, Secretario General de la CGTP es candidato a la primera Vice Presidencia– y Javier Diez Canseco, que tiene en su lista parlamentaria a otro secretario sindical de una central, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), el también Secretario General Julio César Bazán.

La agenda del evento tiene como tema ineludible comprometer la posición de los candidatos presidenciales, sobre dos temas esenciales: la necesidad y características de una nueva Ley General de Trabajo, detenida en el Congreso casi cinco años; y, por la actualidad de la observada ley de libre desafiliación de las Administradoras de Fondos de Pensiones, la posición de los aspirantes a la Presidencia frente al tema de la seguridad social en materia de pensiones.

# Precisiones sobre la composición y alcances de la Remuneración Mínima Vital

**C**omo es sabido mediante Decreto Supremo N° 016-2005-TR de fecha 28.12.2005 se incrementó el monto de la remuneración mínima vital (RMV), fijándose ésta en S/. 500.00 mensuales o S/. 16.66 diarios a partir del 1 de enero de 2006.

No obstante conviene tener presente que la nueva cantidad determinada como **RMV** no tiene por qué ser recogida únicamente como **haber básico** mensual o diario, pues lo que caracteriza el contenido de la remuneración mínima vital es alcanzar el monto determinado por la norma legal, sea bajo un único concepto remunerativo (haber básico) o bien logrando el límite fijado, utilizando para ello **más de un elemento** con contenido remuneratorio. Nos referiremos a esta última posibilidad.

## 1. LAS NORMAS SOBRE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA Y SUS ALCANCES

El D. L. N° 14192 de 21 de agosto de 1962 estableció la obligación de fijar los sueldos y salarios mínimos en todas las actividades económicas del país. A partir de esta fecha se han ido configurando las principales características de la remuneración mínima vital, fijándose pautas que nos sirven de guía para su aplicación, inclusive en nuestros días (1).

La Remuneración Mínima Vital (RMV) es aplicable a los trabajadores **no calificados**, es decir a aquéllos que efectúan "labores auxiliares o de actividad primaria para las que no se requiere determinados conocimientos, capacitación o experiencia", tal como lo determina el art. 2° del D.S. N° 007, Reglamento General sobre aplicación de los métodos permanentes de fijación de sueldos y salarios mínimos vitales.

Sin embargo a partir de la vigencia de la Constitución de 1993 se estableció en el Art. 24° que «las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y empleadores».

Así, tanto en el D. U. N° 022-2003 como en los Decretos Supremos posteriores la RMV se ha fijado para todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada sin hacer la distinción entre calificados o no calificados, tal como se desprende de las siguientes normas: D.S. N° 016-2005-TR; Art. 13° de la Ley N° 27711; numeral 8) del Art. 2° del D.S. N° 001-2005-TR; y Ley N° 28318 del 04.08.2004.

### 1.1. La RMV y los trabajadores en período de prueba

El artículo 1° del D.S. N° 016, reglamentario del D.L. N° 14192 determina con precisión que las remuneraciones mínimas son aplicables inclusive a los trabajadores que se encuentran en **período de prueba**, por lo que resultaría totalmente irregular pretender aplicar una remuneración inferior a los S/. 500.00 mensuales o S/.16.66 diarios a quienes están en este período.

### 1.2. Proporcionalidad en el pago de la remuneración mínima

El artículo 3° del Reglamento a que nos hemos referido precisa que la **RMV** corresponderá en su integridad a quienes laboren una jornada normal, es decir la jornada máxima legal o la "**contractual**", que a su vez podría significar jornadas inferiores a ocho (8) horas con un mínimo de cuatro (4) horas.

El mismo artículo da a entender que corresponderá el pago **proporcional** al número de horas trabajadas, si la labor desempeñada tuviera una duración inferior a **cuatro (4) horas**, lo que significa que sólo podrá considerarse el pago proporcional cuando la labor realizada fuere menor a 4 horas y que, en cambio, corresponderá el íntegro de la **RMV** cuando la jornada cumplida resulte de cuatro o más horas.

El criterio de **proporcionalidad** antes expuesto (por labor menor a 4 horas diarias) se repite en el artículo 3° de la Resolución Ministerial N° 091-92-TR de 3 de abril de 1992 tomando como base para este cálculo, los alcances de la **jornada ordinaria del centro de trabajo** donde se presta servicios.

## 2. CONCEPTOS O ELEMENTOS QUE FORMAN PARTE DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA

Se considera que forman parte de la **RMV** los siguientes conceptos:

- Los pagos que a su costo realice el empleador por obligaciones legales que son de cargo del trabajador, como por ejemplo: deducciones por cotizaciones a los sistemas de previsión social que corresponden al servidor (ONP- SNP; Sistema Privado de Pensiones)(2).
- Las bonificaciones u otros abonos **permanentes y fijos** que se otorguen al trabajador en dinero efectivo, salvo las exclusiones que se señalan más adelante (3). Obviamente se refiere a conceptos remunerativos, excluye los no remunerativos.

- Los pagos hechos por el empleador por **alimentación** proporcionada al trabajador. Estos abonos no pueden exceder del 25% del valor de la **RMV** si es que comprende toda la alimentación principal (desayuno, almuerzo y comida). Se consideran también los alimentos crudos o por prepararse que se entreguen como pago en especie de parte del salario, así como también cualquier otro pago en especie (4).

### 3. CONCEPTOS EXCLUIDOS DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL

El artículo 6° del D.S. N° 007 de 21 de mayo de 1965 (Reglamento General sobre aplicación de los métodos permanentes de fijación de sueldos y salarios mínimos vitales) precisa los conceptos que **no forman parte de la RMV**:

- Los pagos o primas de estímulo por mayor producción (incentivos o bonos de productividad).
- Los recargos o bonificaciones que se otorguen por trabajo en jornada nocturna. Cabe señalar que la Ley de Jornada de Trabajo ha establecido que no podría pagarse menos de S/. 675,00 mensuales (S/. 500,00 como **RMV** + 35% adicional como sobretasa) a quienes tienen fijado como **RMV** los S/. 500,00 mensuales señalados por ley, pero realizan la totalidad de su labor en horario nocturno (entre 10:00 p.m. y las 06:00 a.m. del día siguiente) constituyéndose este monto (S/. 675,00) en una **remuneración mínima vital nocturna**.
- Los pagos efectuados en retribución de las horas extraordinarias o sobretiempo realizado por el trabajador, incluyendo las sobretasas que correspondan a labores realizadas en días domingos y feriados no laborables.
- Los beneficios que no sean susceptibles de evaluación cierta e inmediata.

Conviene tener presente, no obstante, que el artículo 12° del D.L. N° 14222 (Método de Fijación de Salarios Mínimos) expresa que: *"Se computarán para integrar los sueldos y salarios mínimos, las bonificaciones u otros abonos permanentes y fijos que se paguen en dinero efectivo al trabajador"*, lo que podría parecer contradictorio respecto a las excepciones a que nos hemos referido precedentemente.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que las exclusiones mencionadas no tendrían carácter fijo ni permanente, por revestir carácter **eventual**, al otorgarse sólo cuando se logra una mayor producción que la normal (incentivos o pagos adicionales por productividad) o bien cuando se produce una situación peculiar que no representa habitualidad (horas extras).

### 4. LA RMV Y LOS COMISIONISTAS Y DESTAJEROS

**4.1** En el caso de **comisionistas** se toma en cuenta lo percibido en cada mes, o el promedio mensual si la liquidación de comisiones se efectúa en períodos mayores.

Si la suma resultante fuere inferior a la **RMV** se completará la diferencia a cargo del empleador.

Si se tratara de trabajadores remunerados a **sueldo y comisión**, se considerará la suma de ambos conceptos para establecer su relación con la **RMV** y determinar si cabe o no otorgar el **complemento** respectivo (D.S. N° 016, art. 6°; D.S. N° 007, art. 7°; R.M. N° 091-92-TR, art. 3°).

**4.2 Destajeros.**- En esta modalidad el pago se efectúa en base al número de unidades, tareas o piezas que realice el trabajador en la jornada máxima legal o contractual que le corresponda.

Las tarifas que se asignen deben asegurar al trabajador que realiza su labor con eficiencia y productividad normales, una remuneración no menor a la **RMV** completándose la diferencia que pudiera darse si pese a ello no se lograra el jornal mínimo determinado en las normas legales (D.S. N° 016, art. 7°; D.L. N° 14222, art. 6°; R.M. N° 091-92-TR, art. 3°).

### 5. LA RMV Y LOS CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS

Las normas básicas que crean y sustentan la Remuneración Mínima Vital (**RMV**) por su antigüedad, no han hecho referencia al tratamiento que correspondería a los llamados conceptos no remunerativos para determinar si corresponde o no considerar a estos últimos como posibles elementos integrantes de la **RMV**.

Por nuestra parte entendemos que los conceptos no remunerativos contenidos en los artículos 19° y 20° del TUO del Dec. Leg. N° 650, son elementos que no constituyen remuneración para ningún efecto legal, como lo ratifica el art. 7° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que no pueden computarse para determinar la **RMV**.

En consecuencia, si el empleador hubiera considerado el otorgamiento de uno o varios conceptos no remunerativos, el monto correspondiente a ellos no podrá servir para completar el importe fijado como remuneración mínima vital.

-----\*

(1) El D.L. N° 14222 de 23.10.1962 determinó a su vez los métodos de fijación de los salarios mínimos.

(2) D.L. N° 14222, art. 9°.

(3) D.S. N° 016 de 31.10.1962, art. 4°.

(4) D.S. N° 016, art. 5°; D.L. N° 14222, arts. 10° y 11°.

# Planilla Digitalizada: RTPS

## Tabla de conceptos, aportaciones, deducciones y otros

**E**l Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios a que se refiere el Decreto Supremo N° 015-2005-TR del 24.12.2005 (RTPS) que sustituirá a partir del mes de agosto 2006 a la Planilla de Pago regulada por el D.S. N° 001-98-TR, será utilizado en base a la Tabla tentativa de conceptos, aportaciones deducciones y otros que ha sido colocada en la página web del Ministerio de Trabajo y P.E.  
En esta oportunidad analizaremos dicha Tabla respecto a sus efectos y alcances.

N°	DESCRIPCIÓN	COMENTARIOS
<b>100</b>	<b>INGRESOS</b>	
101	Alimentación en dinero	Debe señalarse si estos conceptos se refieren a la Alimentación Principal.
102	Alimentación en especie	
103	Comisiones a destajo	El destajo es un ingreso que no constituye una comisión y, de incluirse ese calificativo, podría llevar a confusión. Debería consignarse únicamente «destajo».
104	Comisiones eventuales a trabajadores	No existen comisiones eventuales. Las Comisiones son conceptos remunerativos principales por lo que debería quedar sólo el concepto Comisiones. La eventualidad la da la percepción o no del concepto.
105	Trabajo en sobretiempo	Sería mejor consignar el término Horas Extras. En este caso deberían abrirse dos o tres subconceptos como: 1051 Horas Extras 25%, 1052 Horas Extras 35%, 1052 Horas Extras 100% u otra cuenta adicional.
106	Trabajo en día feriado o día de descanso	En este caso deberían abrirse dos o tres subconceptos como: 1061 Feriados trabajados, 1062 y DSO trabajado.
107	Incremento en SNP 3.3%	_____
108	Incremento por afiliación a AFP 10.23%	_____
109	Incremento por afiliación a AFP 3.00%	_____
110	Premios por ventas	_____
111	Prestaciones alimentarias-Suministros directos	_____
112	Prestaciones alimentarias-Suministros indirectos	_____
113	Récord trunco vacacional	La denominación correcta de acuerdo al Dec. Leg. N° 713, es Vacaciones Truncas.
114	Remuneración día de descanso y feriados (incluida la del 1° de mayo)	Deben abrirse tres cuentas: 1141 DSO, 1142 Feriado No Laborable, 1143 1° de Mayo.
115	Remuneración en especie	Deben abrirse tantas cuentas como denominaciones de remuneración en especie existan en la empresa.
116	Remuneración por vacaciones trabajadas	No existe remuneración por vacaciones trabajadas. Durante las vacaciones trabajadas se perciben todos los conceptos a que se tiene derecho por trabajar en vacaciones, pero cada uno separadamente. Así sería por ejemplo: Sueldo Básico, Comisiones, Horas Extras, etc.
117	Remuneración vacacional	No existe remuneración vacacional. Durante las vacaciones se perciben todos los conceptos a que se tiene derecho, pero cada uno separadamente, así sería por ejemplo: Sueldo Básico, Comisiones, Horas Extras, etc. Las vacaciones no es un concepto, es un estatus laboral, una suspensión imperfecta del Contrato de Trabajo.
118	Remuneraciones devengadas	Este concepto no existe en la legislación pues implica en el fondo una calificación de todos los conceptos remunerativos, pero no una denominación. Se utiliza cuando se trata de conceptos respecto de los cuales se ha tenido derecho y no se han pagado. Debe eliminarse.
119	Subvención económica mensual	_____
120	Remuneración o jornal básico	Es una incoherencia colocar Remuneración o jornal básico. Jornal Básico es una denominación de un concepto que alude a un haber diario, pero no mensual y diario. Salvo que se quiera colocar en este grupo de conceptos: 1201: Sueldo Básico, 1202 Jornal Básico, 1203 otros.

Nº	DESCRIPCIÓN	COMENTARIOS
121	Remuneración permanente (sólo para trabajadores públicos sujetos al régimen 276)	En el caso de los servidores públicos en este rubro debería abrirse varios conceptos pues de lo contrario se presentarán algunas incoherencias ya que algunos conceptos tendrán alcances diversos a otros.
<b>200 INGRESOS: ASIGNACIONES</b>		
201	Asignación familiar	Se refiere a la Ley Nº 25129 o a lo acordado en convenios colectivos.
202	Asignación o bonificación por educación	En el TUO del Dec. Leg. Nº 650 este concepto se denomina Asignación o Bonificación, deben colocarse ambos alcances.
203	Asignación por cumpleaños	En el TUO del Dec. Leg. Nº 650 este concepto se denomina Asignación o Bonificación, deben colocarse ambos alcances.
204	Asignación por matrimonio	En el TUO del Dec. Leg. Nº 650 este concepto se denomina Asignación o Bonificación, deben colocarse ambos alcances.
205	Asignación por nacimiento de hijos	En el TUO del Dec. Leg. Nº 650 este concepto se denomina Asignación o Bonificación, deben colocarse ambos alcances.
206	Asignación por fallecimiento de familiares	En el TUO del Dec. Leg. Nº 650 este concepto se denomina Asignación o Bonificación, deben colocarse ambos alcances.
207	Asignación por otros motivos personales	_____
208	Asignación por festividad	Es la señalada en el Art. 19º inc. g) del TUO del Dec. Leg. Nº 650
209	Asignación provisional por demanda de trabajador despedido	_____
210	Asignación vacacional	En la casuística Laboral no existe el término Asignación Vacacional. Es necesario abrir dos conceptos: 2101 Asignación por salir de vacaciones. 2102 Asignación por retorno vacacional.
<b>300 INGRESOS: BONIFICACIONES</b>		
301	Bonificación por 25 y 30 años de servicios	_____
302	Bonificación por cierre de pliego	_____
303	Bonificación por producción, altura, turno, etc.	Debe respetarse consignar por separado cada concepto según se trate de producción, altura, turno u otro.
304	Bonificación por riesgo de caja	_____
305	Otras bonificaciones por tiempo de servicios	Estos conceptos indeterminados complicarían el control y el escenario laboral.
306	Otras bonificaciones regulares	
307	Bonificación CAFAE	
<b>400 INGRESOS: GRATIFICACIONES</b>		
401	Gratificaciones de julio y diciembre	Deben abrirse dos conceptos: 4011 Gratificación Fiestas Patrias y 4012 Gratificación Navidad. No existen la Gratificación de julio y menos la de diciembre (Ley Nº 27735).
402	Otras gratificaciones ordinarias	Esta generalidad no es constructiva.
403	Gratificaciones extraordinarias	Debe incorporarse el concepto suma graciosa modal compensable (Art. 57º Ley de CTS).
<b>500 INGRESOS: INDEMNIZACIONES</b>		
501	Indemnización por despido injustificado u hostilidad	_____
502	Indemnización por muerte o incapacidad	_____
503	Indemnización por resolución de contrato sujeto a modalidad	_____
504	Indemnización por vacaciones no gozadas	_____
505	Indemnización por obligar a trabajar horas extras.	Debe incluirse este concepto.
506	Incentivo para crear empresa o por cese colectivo.	Debe incluirse este concepto.
<b>600 APORTACIONES DEL TRABAJADOR</b>		
601	Comisión AFP porcentual	_____
602	CONAFOVIFER	_____
603	Contribución Decreto Ley Nº 20530	_____
604	ESSALUD Vida	_____
605	Impuesto a la Renta de quinta categoría	_____
606	Póliza de seguro	_____

607	Sistema Nacional de Pensiones	_____
608	Sistema Privado de Pensiones	Deberían abrirse 2 subconceptos: Aporte Principal AFP 10% y Aporte Invalidez AFP.
609	Otras aportaciones del trabajador	_____
<b>700</b>	<b>DESCUENTOS AL TRABAJADOR</b>	
701	Adelanto	_____
702	Cuota sindical	Las cuotas sindicales son ordinarias y extraordinarias. Debe abrirse en dos cuentas.
703	Descuento autorizado u ordenado por mandato judicial	No existe descuento autorizado. Lo que se aplica es una retención judicial.
704	Tardanzas (Debe ser minutos)	Las Tardanzas no se descuentan a los trabajadores, simplemente no se pagan. Se transgrede la Constitución cuando se paga y después se descuenta una ausencia.
705	Faltas (Debe ser número)	Las faltas no se descuentan a los trabajadores, simplemente no se pagan. Se transgrede la Constitución cuando se paga y después se descuenta una ausencia.
706	Otros descuentos al trabajador	_____
<b>800</b>	<b>APORTACIONES DE CARGO DEL EMPLEADOR</b>	
801	Aporte voluntario-AFP	_____
802	Fondo Derecho Social del Artista	_____
803	Póliza de seguro	_____
804	Régimen Contributivo de Seguridad Social	_____
805	Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo-SCTR pensiones	_____
806	Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo-SCTR salud	_____
807	Seguro de Salud Agrario	_____
808	SENATI	_____
809	Otras aportaciones de cargo del empleador	_____
810	Impuesto a la Renta de 5ta. Asumido por el empleador.	Debe incluirse este concepto.
811	Aporte AFP por trabajador de construcción civil.	Debe incluirse este concepto.
812	Aporte AFP por trabajador minero.	Debe incluirse este concepto.
<b>900</b>	<b>OTROS</b>	
901	Bienes de la propia empresa otorgados para el consumo del trabajador	_____
902	Bono de productividad	_____
903	Canasta de navidad o similares	_____
904	Compensación por tiempo de servicios	_____
905	Gastos de representación (movilidad, vestuario, viáticos y similares) - Condición de trabajo	Los gastos de Representación son independientes de la Asignación por Movilidad, Viáticos, Asignación por Vestuario, etc. Deben independizarse esos conceptos pues tienen efectos tributarios distintos.
906	Gastos de representación (movilidad, vestuario, viáticos y similares) - Libre disponibilidad	_____
907	Incentivo por cese del trabajador	_____
908	Licencia con goce de haber	_____
909	Movilidad de libre disposición	Debe aclararse a qué movilidad se refiere.
910	Movilidad supeditada a asistencia y que cubre sólo el traslado	Este concepto no existe, se denomina Bonificación por Transporte y es un concepto no remunerativo.
911	Participación en las utilidades - pagadas antes de la declaración anual del IR	_____
912	Participación en las utilidades - pagadas después de la declaración anual del Impuesto a la Renta	Participación Adicional en las Utilidades. Falta precisar este concepto que se encuentra señalado en el Art. 10° del Dec. Leg. N° 892.
913	Pensiones de jubilación o cesantía, montepío o invalidez	_____
914	Recargo al consumo	_____
915	Refrigerio que no es alimentación principal	_____
916	Subsidios	No constituyen gasto de empresa deberá registrarse el monto pagado en otro rubro.
917	Otros ingresos	Debe haber subcuentas pues así se pierde la naturaleza jurídica del concepto.
918	Otros ingresos no remunerativos	
919	Otras condiciones de trabajo	
920	Impuesto a la Renta de quinta categoría asumido	No es un ingreso debe estar en aportes del empleador.
921	Sistema Nacional de Pensiones asumido	_____
922	Sistema Privado de Pensiones asumido	_____
923	Otros	_____

# Gestión de Personas en la Sociedad del Conocimiento

## Equilibrio entre orden y caos

**C**on fecha 26 de enero del presente año se llevó a cabo en las instalaciones del Miraflores Park Hotel un desayuno profesional organizado por la Asociación Peruana de Recursos Humanos y la Fundación Universitaria Iberoamericana. El tema que se trató fue “La Gestión de Personas en la Sociedad del Conocimiento: Equilibrio entre Orden y Caos”, interesante ponencia que estuvo a cargo de Dr. Christian Antonio Estay Niculcar, Director de Proyectos de la Fundación mencionada.

El objeto de la presentación, en palabras de su expositor, fue exponer algunas reflexiones sobre cómo enfrentar la dirección y la gestión estratégica de personas en entornos dinámicos, sobre todo teniendo en cuenta que vivimos en una sociedad del conocimiento.

### 1. SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

En este contexto, por sociedad del conocimiento debemos entender un tipo de sociedad basada en la comunicación, en la cual se pasa de la producción de artefactos a la producción de ideas. En esta sociedad el poder no está situado ni tiene propietario, no se sabe “en qué cabeza está” ni cuando apareció, el poder es compartido o no lo es. Aquí si una idea se cuenta, la idea cambia en el emisor y en el receptor. Esta sociedad difiere de la Sociedad tradicional, por cuanto en ésta última el poder está situado y es conocido, eso es lo tradicional.

### 2. CONOCIMIENTO Y REDES

El valor no está en la posesión de los artefactos sino en la posesión de su información y de lo que podemos hacer con el artefacto en función, de la comprensión que tengamos de su información, de cómo la proyectemos (conocimiento) y en la observación de cómo las personas cambiamos cuando el valor no está en lo material. Por ello hay que hablar de la noción de red (humana y técnica -internet) que cobra fuerza pues aumenta nuestro poder de uso de la información. El concepto red hoy en día es muy grande.

#### 2.1. Organizaciones en red

El uso de internet ha crecido exponencialmente. En este sentido el concepto de red suele aplicarse a tipos de empresas que operan usando internet y suelen ser transnacionales. El término “transnacional” debe entenderse en dos sentidos:

- comercial, pues hoy en día las fronteras comerciales no existen
- humano, pues hoy en día un empleado puede “chatear” con alguien de otro país.

La idea de red, en términos generales, es antigua, es decir, no estamos viviendo un fenómeno nuevo. En términos organizacionales, la noción de red es un caso general de las redes formales e informales que conviven dentro de las estructuras organizacionales.

La cuestión radica ahora en que ya no tenemos redes con personas de cualidades homogéneas sino que contamos con personas diversas y en ese sentido debemos lidiar con dos cosas:

- Las leyes permiten la libertad humana por sobre la empresarial;
- La variedad es en todo sentido.

#### 2.2. Como trabajan los humanos en la red organizacional

Es muy frecuente que las personas en la actualidad se expresen de la siguiente manera: “no me llames mándame un MSM”, o “lo discutimos por messenger”, “te busco si estás conectado”, entre otros. Lo que nos lleva a reflexionar respecto a la determinación de las fronteras de la empresa: ¿hasta donde llegan éstas?

#### 2.3. Nuevos retos o preocupaciones laborales

Frente a lo expuesto hay tantos cambios en el escenario de las comunicaciones que se plantean nuevos retos o preocupaciones laborales.

**2.3.1. Reto a asumir o proceso a mejorar.**- La pregunta que surge es ¿Cuál es el reto a asumir o proceso a mejorar? Esto depende de donde trabajemos; no obstante, lo que hay que recordar es que las organizaciones siempre han valorizado el tema de sus recursos humanos, su capital intelectual o su activo intangible. Sin embargo, existe una paradoja al respecto pues en la práctica nos encontramos con el hecho que cuando la empresa tiene problemas la primera decisión que se toma es reducir el personal.

Esto nos lleva a la siguiente preocupación: **hoy en día en una sociedad del conocimiento donde el activo es la información y el conocimiento adquiere unas dimensiones y una preocupación mayor no basta con saber hacer sino con saber aplicar y saber aprender pero dentro del respeto al ser humano, las leyes vigentes globales y las políticas organizacionales.** Esto se ha visto aplicado en la práctica respecto al hecho que se ha dejado de lado la tendencia que se dio hace unos años de contratar gente joven.

En este contexto el área de Recursos Humanos toma el rol esencial y perenne de ser “más que estratégica” pues integra:

- Un proceso productivo con unos fines definidos: que este conocimiento vaya creciendo organizacionalmente; por tanto, tenemos que propiciar el aprendizaje organizacional con una gestión, la gestión del conocimiento;
- Una gestión de activos, que importa la evaluación del capital/recurso/bien intelectual/intangible/humano.

**2.3.2 Preocupación laboral.**- Las teorías, modelos y experiencias se quedan cortos ante una realidad diversa y variada, como por ejemplo:

- El liderazgo incluye acciones *on line*, mandar órdenes por correo o retos por *chat*.
- La gestión de procesos no es física, incluye actividades virtuales.
- Las personas se deslocalizan de su puesto de trabajo (es más, uno en su propia empresa ya está deslocalizado).

- Los *blackberry* existen y los amamos/odiamos (por ejemplo el teléfono de la empresa o el *beeper*).
- Los empleados *chatean*, esto ya es imposible de detener.

Por ende, sólo queda el diseño continuo de estrategias, el mismo que no es un tema académico sino que se da en las propias acciones laborales, lo continuo es lo único estable. Las estrategias no son fijas, cambian, cobrando fuerza el aprendizaje organizacional como estrategia continua de todo, entonces ya no nos encontramos sólo frente a la gestión del conocimiento sino frente a la gestión del aprender.

El dilema en la actualidad lo constituye el hecho que la estrategia y la gestión son indistinguibles de las acciones a que dan lugar: la estrategia es parte de la propia gestión que la va rehaciendo y la gestión también es parte de la estrategia.

Este cambio continuo debe ser coherente con el cumplimiento de las metas de la empresa.

### 3. ¿A QUÉ SE ENFRENTA LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO?

A un futuro interconectado. Por tanto hay que aprender a prever ese futuro lo cual sólo es posible si se consigue sólido pensamiento organizacional que se sustente en la activa y comprometida participación de los seres humanos que conforman las organizaciones, además de una mentalidad abierta y proclive al cambio. Se ha entendido el cambio como una oportunidad para continuar desarrollándose en un entorno cada día más exigente y en evolución.

En este contexto se valoriza la capacidad comunicativa de las personas por sobre el conocimiento temático, el cual puede conseguirse fácilmente.

#### 3.1. Tips

- Hoy en día es más promisorio en un directivo su capacidad de establecer relaciones que muchos años de estudio. Lo que se busca es el "networking", vale decir las relaciones que se hagan, de ahí la importancia de la "adaptación al cambio".
- La posición de vigilancia permanente es un factor decisivo para detectar los primeros indicios que hagan comprender que se debe comenzar una nueva etapa en procesos ininterrumpidos de transformación en la comunicación.

En esencia: **no se trata de "dirigir a los seres humanos" sino de "dirigir con los seres humanos"**. La diferencia entre ambos conceptos es muy importante, uno se refiere a mandar y el otro a cooperar.

#### 3.2. Reflexiones emergentes

- Se debe crear un clima de libertad de acción y de diálogo: es posible llevar a las organizaciones a que hallen un terreno en el que los intereses de la empresa no sean incompatibles con los del hombre y su trabajo.
- Si bien es cierto el organigrama es la herramienta más útil que existe en la empresa, tenemos que aceptar que cada empresa o institución es mucho más que un organigrama o un dispositivo que sirve para acopiar valores materiales, es imprescindible que se transformen en estructuras humanas para lograr tal propósito, las mismas que están compuestas por humanos (no empleados ni colaboradores).
- Frente a los cambios vertiginosos no queda otra alterna-

tiva que perfeccionar las organizaciones, básicamente buscando superar la calidad de los sistemas de dirección.

- Si no se evoluciona con rapidez y anticipación, todo ello con relación a la posición de los seres humanos en las organizaciones entendidas como redes no se podrá alcanzar lo deseado organizacionalmente. La colectividad empresarial tiene que comprender cabalmente que la estrategia es el programa general que define y alcanza los objetivos generales de la empresa en su entorno en el transcurso el tiempo.

#### 3.3 Caos y desorden: ¿Formar o deformar?

Desarrollarse y desenvolverse en una Sociedad del Conocimiento es más un tema de saber estar en ella para lo cual se requiere cambiar los paradigmas de formación, ya que los espacios de formación actuales sólo cubren parte del conocimiento ideal.

Frente a ello las tendencias son: nuevas formas profesionales; más de lo mismo pero en una dimensión distinta. Por ejemplo, consideraciones sobre gestión de personas en:

- **Dirección Estratégica.**- La empresa no es un espacio de dominio del ejecutivo; la estrategia es de todos y todos deben participar de ella y/o conocerla. Para ello se requiere una formación sistémica.
- **Recursos Humanos.**- En cuanto a recursos humanos se puede interpretar que el avance de la ciencia aplicada a los modelos de gestión empresarial y, en particular a la gestión de recursos humanos, ha supuesto cambios importantes en el papel que han de jugar las personas dentro de la organización moderna. Una persona es parte de una red de interacciones que cambia en el tiempo y que define su posición en una organización.
- **Proyectos.**- El avance de la ciencia y la tecnología ha supuesto cambios importantes en las diversas facetas de un proyecto. Surgió la necesidad de consolidar y elevar la calidad de la etapa de diseño de los mismos. En este contexto se ha dado importancia a dos temas: los aspectos de gestión y los aspectos de dirección.

### 4. REFLEXIONES

- Dentro del espacio laboral de acciones posibles hay un segmento de conocimiento digitalizable y un conjunto de acciones laborales virtualizables que en su conjunto enriquecen el espacio y lo aumentan con nuevas posibilidades.
- Este nuevo tipo de espacio laboral requiere estrategias de formación alternas: fomento de estilos de aprendizaje que unan lo presencial, lo no-presencial, lo virtual y lo a distancia.
- Tener claro que la dirección estratégica y la gestión de proyectos se harán indisolubles.
- El espacio tradicional de Recursos Humanos será enriquecido con la presencia de la Red que se sustenta, genera y reproduce en sí misma por acción de las personas.
- La dirección de RR.HH. debe considerar que una persona en su puesto de trabajo es global cuando interactúa en la red y al mismo tiempo es controlada con medios y recursos de raíz local.
- Finalmente, la gestión de proyectos debe integrar lo mejor de cada uno en una propuesta global.

# Fiscalización 5ta. Categoría

## Visitas de SUNAT

**E**n los últimos meses hemos apreciado que la SUNAT viene remitiendo a las empresas cartas, como la que transcribimos, cuando los empleadores no han cumplido con efectuar las retenciones mensuales a cuenta del Impuesto a la Renta de conformidad a las normas reglamentarias contenidas en el Art. 40° del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta.

### INTENDENCIA NACIONAL DE PRINCIPALES CONTRIBUYENTES

FORM: 050020001  
Carta N°: 106012000438  
Fecha: 14/01/2006

RUC : 30100261502  
Razón Social : «Los Palitos S.A.»  
Domicilio : .....  
Distrito : Lima  
Referencia : ---  
Departamento : Lima – Lima

#### SR. CONTRIBUYENTE:

Mediante la presente le comunicamos que producto de los cruces realizados con la información de las retenciones declaradas de rentas de segunda, cuarta y quinta categorías del Impuesto a la Renta del ejercicio 2005, se han detectado las siguientes inconsistencias:

- La base imponible de rentas de quinta categoría declaradas en el PDT 0600 no guarda relación con las retenciones efectuadas.

Por tal motivo, le invocamos verificar la información de los anexos adjuntos donde se detallan los registros que presentan estas inconsistencias, y en caso que la información declarada se encuentre errada proceda a corregirla presentando las declaraciones rectificatorias correspondientes.

En uso de las facultades establecidas en los artículos 62° y 87° del Código Tributario se le solicita presentar su descargo por escrito o presentar la (s) declaración (es) rectificatoria (s) en un plazo máximo de quince (15) días hábiles contados desde el día hábil siguiente a su notificación.

Asimismo, es importante señalar que, con excepción de las infracciones previstas en el artículo 178° del Código Tributario, cualquier otra infracción que pudiera generarse como consecuencia de rectificar las cifras o los datos declarados en los anexos adjuntos, no serán sancionadas si es que cumple con presentar la respectiva declaración rectificatoria dentro del plazo otorgado.

Finalmente, hacemos de su conocimiento que las consultas relacionadas al presente documento serán atendidas exclusivamente en nuestra central de consultas de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 6:00 p.m. y sábados de 8:00 a.m. a 2:00 p.m. a los teléfonos 0801-12-100 opción 2 ó al 315-0730.

SUNAT IPCEN		EJERCICIO 2005				
SUJETOS INFORMADOS EN EL DETALLE DE RETENCIONES DE RENTA DE QUINTA CATEGORÍA DEL PDT 0600 CUYA BASE IMPONIBLE NO GUARDA RELACIÓN CON LAS RETENCIONES EFECTUADAS						
Dependencia:		IPCEN			Página: 1	
RUC:		30100261502			Fecha: 26/12/2005	
Nombre / Razón Social:		«Los Palitos S.A.»				
ÍTEM	Tipo de Documento del Empleado	Nro. Del Documento del Empleado	Sumatoria de la Base Imponible Imputada	Sumatoria de las Retenciones Imputadas	Nro. De Periodos Informados	Tipo de Inconsistencia
1	01	07867586	3998403.61	85678.79	8	2
2	01	25614933	916909.02	13116.24	9	2
3	01	09515475	312447.05	3843.51	9	2
4	01	25466276	291859.35	3762.33	8	2
5	01	10211398	242515.35	2981.43	9	2
6	01	25676166	193159.75	2520.66	9	2
7	01	08921841	187816.45	2596.32	9	2
8	01	07854600	156277.34	2125.81	8	2
9	01	01483946	151049.79	2259.04	7	2
10	01	09095345	131707.66	1662.49	8	2
11	01	07803682	96218.53	1305.57	9	2
12	01	07735777	61098.05	1062.91	9	2
13	01	10387921	83097.24	892.96	9	2
14	01	09854525	53721.38	720.41	8	2
15	01	06042566	51234.49	808.01	8	2
16	01	07668241	48148.70	883.40	8	2
17	01	06373905	41001.55	1309.87	8	2
18	01	07367072	40250.82	690.64	8	2
19	01	10824584	38883.79	638.57	9	2
20	01	08544788	33472.57	538.57	9	2

Total de Registro: 20

#### TIPO DE INCONSISTENCIA:

- Base imponible de Renta de Quinta Categoría acumulada en el 2005 mayor a 7UIT y no está sujeta a retención.
- Base imponible no guarda relación con el monto de retención.

# Remuneraciones y Costos Laborales

Derechos Laborales, aportes, contribuciones e impuestos  
Actualizado Enero 2006

## CASO A: COSTO DEL EMPLEADOR PARA REMUNERACIONES PROMEDIO MENSUALES AL AÑO NO MAYORES DE S/. 8,257.14 Y AFECTAS A LA ESCALA DEL 15% EN EL CASO DEL IMPUESTO A LA RENTA

### a) Ingresos del Trabajador

Tope AFP: S/. 6,516.74

MES	Meses que faltan	TC 1 US\$ S/.	REMUNERACIONES PERCIBIDAS					IMPUESTO A LA RENTA			AFP SPP (3) 10% 0.88% 1.80%	CTS (4) Alicuota Mensual 8.33%	NETO Prom. mes (1-2-3+4)
			Sueldo Mes US\$ 800 S/.	Part. Utili- dades	Gratifi- cación	TOTAL		Retención IR					
						Mensual (1)	Acum. meses anteriores	Fac. Alic. M	Monto (2) UIT S/. 3400	Acumul. 15%			
Ene.	12	3.28	2624	0		2624		12	161.70	161.7	366.98	218.58	2313.90
Feb.	11	3.28	2624	0		2624	2624	12	161.70	323.4	366.98	218.58	2313.90
Mar.	10	3.28	2624	0		2624	5248	12	161.70	485.1	366.98	218.58	2313.90
Abr.	9	3.28	2624	1000		3624	7872	9	178.37	663.5	366.98	218.58	3297.23
May.	8	3.28	2624	0		2624	11496	8	178.37	841.8	366.98	218.58	2297.23
Jun.	7	3.28	2624	0		2624	14120	8	178.37	1020.2	366.98	218.58	2297.23
Jul.	6	3.28	2624	0	2624	5248	16744	8	178.37	1198.6	676.61	437.16	4830.18
Ago.	5	3.28	2624	0		2624	21992	5	178.37	1376.9	366.98	218.58	2297.23
Set.	4	3.28	2624	0		2624	24616	4	178.37	1555.3	366.98	218.58	2297.23
Oct.	3	3.28	2624	0		2624	27240	4	178.37	1733.7	366.98	218.58	2297.23
Nov.	2	3.28	2624	0		2624	29864	4	178.37	1912.0	366.98	218.58	2297.23
Dic.	1	3.28	2624	0	2624	5248	32488		178.37	2090.4	676.61	437.16	4830.18
TOT.			31488	1000		37736	37736		2090.40		5023.02	3060.11	33682.69
% Neto en %			100 100	3.18	0.00	19.84 19.84	19.84 19.84		6.64		15.95	9.72 -12.9	106.97 106.97

### b) Costos Laborales Adicionales de Cargo del Empleador

MES	Meses que faltan	TC 1 US\$ S/.	REMUNERACIONES PERCIBIDAS				APORTES E IMPUESTOS				CTS (3) Alicuota Mensual 8.33%	COSTO TOTAL Mensual (1+2+3)
			Sueldo Mes US\$ 800 S/.	Part. Utili- dades	Gratifi- cación	TOTAL (1)	RCSST 9%	SCTR 0	SENATI 0.75%	Sub Total (2)		
Ene.	12	3.28	2624	0		2624.00	236.16	0.00	19.68	255.84	218.58	3098.42
Feb.	11	3.28	2624	0		2624.00	236.16	0.00	19.68	255.84	218.58	3098.42
Mar.	10	3.28	2624	0		2624.00	236.16	0.00	19.68	255.84	218.58	3098.42
Abr.	9	3.28	2624	1000		3624.00	236.16	0.00	19.68	255.84	218.58	4098.42
May.	8	3.28	2624	0		2624.00	236.16	0.00	19.68	255.84	218.58	3098.42
Jun.	7	3.28	2624	0		2624.00	236.16	0.00	19.68	255.84	218.58	3098.42
Jul.	6	3.28	2624	0	2790.7	5414.67	487.32	0.00	40.61	527.93	437.16	6379.76
Ago.	5	3.28	2624	0		2624.00	236.16	0.00	19.68	255.84	218.58	3098.42
Set.	4	3.28	2624	0		2624.00	236.16	0.00	19.68	255.84	218.58	3098.42
Oct.	3	3.28	2624	0		2624.00	236.16	0.00	19.68	255.84	218.58	3098.42
Nov.	2	3.28	2624	0		2624.00	236.16	0.00	19.68	255.84	218.58	3098.42
Dic.	1	3.28	2624	0	2624.0	5248.00	472.32	0.00	39.36	511.68	437.16	6196.84
TOT.			31488	1000	5414.7	37902.7	3411.24	0.00	276.77	3598.01	3060.11	44560.79
% del sueldo Costo en %			100 100	3.18	17.20	20.37 20.37	10.83	0.00	0.88 11.71		9.72 9.72	141.52 41.80

## Laudo Arbitral

**M**ediante Acta de Compromiso Arbitral de fecha 21 de noviembre de 2005, el SITCONASEV y la CONASEV convinieron someter a arbitraje determinados puntos del pliego de reclamos que no fueron solucionados en la etapa de trato directo. El Tribunal Arbitral estuvo presidido por el doctor Jaime Zavala Costa e integrado por sus miembros, el doctor Alfredo Villavicencio Ríos, árbitro designado por la SITCONASEV y el doctor Víctor Ferro Delgado, árbitro designado por la CONASEV.

### 1. PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES

En este contexto, al presentarse las propuestas finales de las partes, el SITCONASEV planteó el otorgamiento de determinados beneficios (Asignación por Escolaridad de S/. 1,000 con carácter permanente; Canasta Navideña en la primera quincena de diciembre de cada año; vales por consumo por un monto de S/. 1,000 así como un pavo de 10 kg. con carácter permanente; bonificación por cierre de pacto de S/. 6,000) y la duración del convenio colectivo de un año desde el 1 de abril de 2005 al 31 de marzo de 2006, con excepción de las cláusulas de carácter permanente.

Por su parte, la CONASEV presentó su propuesta integrando a ésta los puntos del pliego de reclamos que fueron objeto de acuerdo previo con el Sindicato en la etapa de Trato Directo, dado que según señalan forma parte de aquélla aunque no integren la materia controvertida en el proceso arbitral. No incluyen en su propuesta ofertas relativas a beneficios con contenido económico basándose en el hecho que las previsiones presupuestales y sobre austeridad aplicables a la CONASEV durante el presente Ejercicio 2005, impiden el otorgamiento de dichos beneficios. Concretamente mencionan la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 "Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto", el artículo 39° de la Directiva de Ejecución del Presupuesto de las Entidades de Tratamiento Empresarial para el Año Fiscal 2005 N° 006-2005-EF/76.01 (Resolución Directorial N° 009-2005-EF/76.01) que rige el proceso presupuestario de CONASEV, y la Ley N° 28562 autorizando un crédito Suplementario en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2005 y estableciendo medidas adicionales de austeridad.

Al respecto el Tribunal ha establecido –tomando como referencia el derecho constitucional de negociación colectiva y los ámbitos para la regulación legal del mismo, así como el principio establecido por el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional– que resulta imprescindible interpretar las normas legales conforme a la Constitución. Desde este punto de vista, las restricciones legales citadas anteriormente tienen que ser vistas únicamente como una limitación a la capacidad de oferta o propuesta de las entidades estatales, que viene impuesta centralizadamente y afecta su autonomía para formular proposiciones durante el proceso negocial. En tal sentido, estas disposiciones legales no pueden aplicarse a sujetos diferentes a los titulares de tales entidades estatales que en el marco del proceso de negociación colectiva puedan proponer, negociar, acordar o establecer todas aquellas materias vinculadas a los intereses de los trabajadores y los empleadores en cuanto tales. De allí que debe concluirse que los tribunales arbitrales legalmente establecidos no se encuentran impedidos o prohibidos de tratar las materias señaladas en las normas presupuestales, más aún cuando se trata de fallos de equidad que deben ocuparse de las materias que las partes han sometido a su decisión mediante compromiso arbitral.

La Constitución y la Ley garantizan la autonomía y capacidad

decisoria del órgano arbitral. Por ello la Constitución en su artículo 139°, numeral 1, reconoce a la "Jurisdicción arbitral" como una función independiente del Poder Judicial, consagrando, en esta forma su jerarquía y autonomía. Asimismo, el artículo 41° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que el convenio colectivo de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad, por lo que una interpretación limitativa de la capacidad negociadora de las partes o en este caso de la facultad resolutoria del Tribunal Arbitral, sería contraria a la libertad de negociación reconocida en el artículo 28° de la Constitución y en los tratados internacionales sobre la materia ratificados por el Perú.

El artículo 14° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, concordante con la norma contenida en el artículo 51° de la Carta Magna, establece que la Constitución prevalece sobre toda norma legal. Conforme a estas disposiciones se organiza el funcionamiento del sistema jurídico al consagrar un principio regulador de la actividad normativa del Estado. Por ello, para que la Constitución Política opere como la norma de mayor jerarquía en el ordenamiento jurídico, deben hacerse efectivas garantías que aseguren su supremacía.

Asimismo se establece que el criterio que consagra la autonomía y capacidad decisoria ha sido recogido en una amplia gama de laudos arbitrales laborales, los mismos que son citados en su texto.

### 2. PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL

En atención a los fundamentos recogidos en los considerandos antes reseñados el Tribunal Arbitral descarta la propuesta final de CONASEV y acoge por unanimidad la propuesta del SITCONASEV en forma atenuada de la siguiente manera:

**1. Ámbito de Aplicación Temporal.**- El presente Laudo Arbitral tendrá una duración de un (1) año, iniciándose dicho plazo el 1 de abril de 2005 y finalizando su vigencia el 31 de marzo de 2006, salvo aquellas cláusulas que tienen el carácter de permanentes.

**2. Asignación por Escolaridad.**- CONASEV otorgará a sus trabajadores una Asignación equivalente a Cuatrocientos y 00/100 Nuevos Soles (S/. 400.00) por hijo entre 3 y 17 años, la que será pagada junto con la remuneración correspondiente al mes de febrero de cada año.

Esta cláusula tiene carácter permanente.

**3. Canasta Navideña.**- CONASEV otorgará como Canasta Navideña, en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, vales por consumo por un monto de Un mil nuevos soles (S/. 1,000.00), así como un pavo de 10 (diez) kilogramos, a cada uno de los trabajadores. Esta Cláusula tiene carácter permanente.

**4. Bonificación por Cierre de Pacto.**- CONASEV otorgará a sus trabajadores una Bonificación por Cierre de Pacto, equivalente a Cinco Mil Nuevos Soles (S/. 5,000.00).

## 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 2006.

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO									
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Enero	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01653772	1,01259436	1,01395313	1,01395313	1,01395313
Febrero	1,02238223	1,02238223	1,02238223	1,02319080	1,01818825	1,01492541	1,01395313	1,01304708	1,01259436	1,01259436
Marzo	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,01395313	1,01395313	
Abril	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,01350000	1,01350000	
Mayo	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,0139.5313	1,01395313	
Junio	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,0135.0000	1,01395313	
Julio	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01550386	1,01395313	1,01395313	1,01350000	
Agosto	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1,01395313	1,01395313	
Setiembre	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1,01350000	1,01350000	
Octubre	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1,01395313	1,01350000	
Noviembre	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1,01350000	1,01350000	
Diciembre	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01653772	1,01395313	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:

$$F A_{V,T} = F M_{V}^{(N-5)/N} * F M_{V+1} * \dots * F M_{T-1} * F M_{T}^{X/N}$$

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

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

V : Mes de vencimiento o 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 2006 empezarán a computarse a partir del sexto día hábil del referido mes.

**Más información:** WEB:<http://www.sbs.gov.pe/PortalSBS/spp/factores/tabmor.asp> 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. ② 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)	17.02.06	20.03.06	20.02.06	21.03.06	21.02.06	22.03.06	22.02.06	09.03.06	09.02.06	10.03.06	10.02.06	13.03.06	13.02.06	14.03.06	14.02.06	15.03.06	15.02.06	16.03.06	16.02.06	17.03.06
• ESSALUD (2) - Régimen General (3)	17.02.06	20.03.06	20.02.06	21.03.06	21.02.06	22.03.06	22.02.06	09.03.06	09.02.06	10.03.06	10.02.06	13.03.06	13.02.06	14.03.06	14.02.06	15.03.06	15.02.06	16.03.06	16.02.06	17.03.06
- Grupos Especiales (3)	17.02.06	20.03.06	20.02.06	21.03.06	21.02.06	22.03.06	22.02.06	09.03.06	09.02.06	10.03.06	10.02.06	13.03.06	13.02.06	14.03.06	14.02.06	15.03.06	15.02.06	16.03.06	16.02.06	17.03.06
• ONP (2) (3)	17.02.06	20.03.06	20.02.06	21.03.06	21.02.06	22.03.06	22.02.06	09.03.06	09.02.06	10.03.06	10.02.06	13.03.06	13.02.06	14.03.06	14.02.06	15.03.06	15.02.06	16.03.06	16.02.06	17.03.06
• Pagos a Cuenta y Retenciones del IR, incluye RER (2)	17.02.06	20.03.06	20.02.06	21.03.06	21.02.06	22.03.06	22.02.06	09.03.06	09.02.06	10.03.06	10.02.06	13.03.06	13.02.06	14.03.06	14.02.06	15.03.06	15.02.06	16.03.06	16.02.06	17.03.06
• Relenc. de CEPAP (D.L. 20530)	17.02.06	20.03.06	20.02.06	21.03.06	21.02.06	22.03.06	22.02.06	09.03.06	09.02.06	10.03.06	10.02.06	13.03.06	13.02.06	14.03.06	14.02.06	15.03.06	15.02.06	16.03.06	16.02.06	17.03.06
• SENCICO (2)	17.02.06	20.03.06	20.02.06	21.03.06	21.02.06	22.03.06	22.02.06	09.03.06	09.02.06	10.03.06	10.02.06	13.03.06	13.02.06	14.03.06	14.02.06	15.03.06	15.02.06	16.03.06	16.02.06	17.03.06
• SENATI (4)	16.02.06	16.03.06	16.02.06	16.03.06	16.02.06	16.03.06	16.02.06	16.03.06	16.02.06	16.03.06	16.02.06	16.03.06	16.02.06	16.03.06	16.02.06	16.03.06	16.02.06	16.03.06	16.02.06	16.03.06
• APORTES A LAS AFP: - En Cheque (5)	03.02.06	03.03.06	03.02.06	03.03.06	03.02.06	03.03.06	03.02.06	03.03.06	03.02.06	03.03.06	03.02.06	03.03.06	03.02.06	03.03.06	03.02.06	03.03.06	03.02.06	03.03.06	03.02.06	03.03.06
- En Efectivo (6)	07.02.06	07.03.06	07.02.06	07.03.06	07.02.06	07.03.06	07.02.06	07.03.06	07.02.06	07.03.06	07.02.06	07.03.06	07.02.06	07.03.06	07.02.06	07.03.06	07.02.06	07.03.06	07.02.06	07.03.06
- Declaración sin pago (6)	07.02.06	07.03.06	07.02.06	07.03.06	07.02.06	07.03.06	07.02.06	07.03.06	07.02.06	07.03.06	07.02.06	07.03.06	07.02.06	07.03.06	07.02.06	07.03.06	07.02.06	07.03.06	07.02.06	07.03.06
- Pago de la deuda hasta ... (7)	21.02.06	21.03.06	21.02.06	21.03.06	21.02.06	21.03.06	21.02.06	21.03.06	21.02.06	21.03.06	21.02.06	21.03.06	21.02.06	21.03.06	21.02.06	21.03.06	21.02.06	21.03.06	21.02.06	21.03.06
• RUS (2)	17.02.06	20.03.06	20.02.06	21.03.06	21.02.06	22.03.06	22.02.06	09.03.06	09.02.06	10.03.06	10.02.06	13.03.06	13.02.06	14.03.06	14.02.06	15.03.06	15.02.06	16.03.06	16.02.06	17.03.06
• CONAFOVICER (8)	15.02.06	15.03.06	15.02.06	15.03.06	15.02.06	15.03.06	15.02.06	15.03.06	15.02.06	15.03.06	15.02.06	15.03.06	15.02.06	15.03.06	15.02.06	15.03.06	15.02.06	15.03.06	15.02.06	15.03.06

(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 2006:** 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° 191-2002-TR-18.12.2002) (D.S. N° 192-2003-EF DE 23.12.2003) (D.S. N° 177-2004-EF) (D.S. N° 176-2005-EF DE 15.12.2005)

AÑO	BASE DE CÁLCULO	1 UIT S/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
2004	7 UIT	3,200.00	S/ 22,400.00
2005	7 UIT	3,300.00	S/ 23,100.00
2006	7 UIT	3,400.00	S/ 23,800.00

**TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2006**

Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

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

BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES	TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
HASTA 27 UIT	Hasta: S/ 91,800.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/ 91,800.00 Hasta S/ 183,600.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,508$
MÁS DE 54 UIT	Más de S/ 183,600.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 22,032$

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA:** (TUO-LIR-99, Art. 74°).
  - a) 10% de la renta bruta abonada o acreditada. (Ver D.S. N° 003-2001-EF del 05.01.2001 - 06.01.2001).
  - b) 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	III	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%

## Resoluciones del Tribunal Fiscal Sumillas con incidencia laboral-tributaria

Los préstamos otorgados a los trabajadores pueden convertirse en gratificaciones extraordinarias y como tales ser deducibles del IR (RTF N° 504-2-2000). Con esta edición abriremos paso a la nueva sección de sumillas de Resoluciones del Tribunal Fiscal con incidencia laboral tributaria.

<p><b>1. MOVILIDAD</b></p> <p><b>RTF N° 1215-5-2002</b> <b>Fecha: 06.03.2002</b>  <b>Sumilla:</b> Se entiende por condición de trabajo a los bienes o pagos indispensables para viabilizar el desarrollo de la actividad laboral en la empresa, montos que se entregan para el desempeño cabal de la función de los trabajadores, sean por concepto de movilidad, viáticos, representación, vestuario, siempre que razonablemente cumplan con tal objeto y no constituyan un beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador. (*)</p> <p><b>RTF N° 8729-5-2001</b> <b>Fecha: 26.10.2001</b>  <b>Sumilla:</b> Los montos entregados a los ejecutivos de ventas por concepto de movilidad constituyen condición de trabajo y no una contraprestación por el servicio prestado, motivo por el cual son deducibles para efectos del pago del IR. (*)</p> <p><b>RTF N° 5794-5-2003</b> <b>Fecha: 15.10.2003</b>  <b>Sumilla:</b> Los gastos de movilidad, entregados a los trabajadores, que cumplan con el principio de razonabilidad, son deducibles aunque no estén sustentados en comprobantes de pago, en la medida que constituyen condición de trabajo incluida en la planilla respectiva. (*)</p>	<p><b>5. GRATIFICACIONES</b></p> <p><b>RTF N° 490-5-2000</b> <b>Fecha: 21.07.2000</b>  <b>Sumilla:</b> Las gratificaciones, en general, constituyen remuneraciones extracontractuales que el empleador otorga a sus trabajadores y que se originan en los servicios prestados por éstos y los beneficios que han reportado a la empresa, por lo que es posible concluir, que los obsequios que la empresa otorga a sus trabajadores forman parte de las gratificaciones que perciben. (*)</p> <p><b>RTF N° 1016-2-98</b> <b>Fecha: 23.12.1998</b>  <b>Sumilla:</b> Los montos que con motivo del cese por mutuo disenso se entreguen al trabajador no están afectos al IR en la parte que no exceda los límites que establecen las leyes laborales. (*)</p> <p><b>RTF N° 1014-3-2004</b> <b>Fecha: 24.02.2004</b>  <b>Sumilla:</b> Las gratificaciones extraordinarias responden a un acto de liberalidad del empleador, siendo deducibles en la medida que se hayan originado por el vínculo laboral existente. Al tratarse de un acto de liberalidad, es indiferente la intención de la persona que las otorga, por lo que no deben tener una motivación determinada. (*)</p>
<p><b>2. VÍNCULO LABORAL</b></p> <p><b>RTF N° 3958-2-2002</b> <b>Fecha: 19.07.2002</b>  <b>Sumilla:</b> El que se otorgue poder a una persona natural para que actúe como mandatario o gestor, no implica la existencia de un vínculo laboral. (*)</p> <p><b>RTF N° 5474-4-2003</b> <b>Fecha: 24.09.2003</b>  <b>Sumilla:</b> Para la deducción debe acreditarse la recurrencia de la existencia del gasto y la causalidad del mismo, como es que haya sido otorgado a personal a su cargo en virtud al vínculo laboral existente o con motivo del cese. (*)</p>	<p><b>6. CONDICIÓN DE TRABAJO</b></p> <p><b>RTF N° 560-4-99</b> <b>Fecha: 18.05.1999</b>  <b>Sumilla:</b> Los incentivos por renuncia voluntaria están afectos al IR de Quinta Categoría. Los montos entregados a los trabajadores para la adquisición de uniformes no constituyen renta imponible para efectos del IR de Quinta Categoría si tienen la naturaleza de condición de trabajo. (*)</p> <p><b>RTF N° 4197-1-2003</b> <b>Fecha: 23.07.2003</b>  <b>Sumilla:</b> Los gastos efectuados por la Empresa por el traslado de familiares del trabajador y los que demande que viva en determinada localidad (incluido el alquiler de vivienda) no son condición de trabajo, pues provienen de consideraciones personales ajenas a la actividad gravada y forman parte de los costos que demanda el aceptar la oferta de trabajo. Ello porque resulta claro que la prestación de servicios en relación de dependencia tiene su origen en un acuerdo de voluntades entre la empresa y el trabajador, siendo este último quien evalúa los costos y beneficios antes de aceptar y perfeccionar el contrato laboral. Así, el hecho que el empleador asuma el pago de estos conceptos, que son de carácter personal del trabajador, representan para este último, un beneficio patrimonial que debe afectarse con el Impuesto a la Renta al formar parte de la contraprestación por los servicios prestados; caso en el que resultan deducibles para la Empresa. (*)</p> <p><b>RTF N° 5217-4-2002</b> <b>Fecha: 06.09.2002</b>  <b>Sumilla:</b> El pago del alquiler a favor del trabajador no domiciliado no tiene la calidad de condición de trabajo y si no está contemplado en el contrato de trabajo constituye una liberalidad de la empresa. (*)</p>
<p><b>3. ALIMENTACIÓN</b></p> <p><b>RTF N° 2788-4-2003</b> <b>Fecha: 23.05.2003</b>  <b>Sumilla:</b> Son deducibles los gastos por concepto de refrigerio y alimentación a los efectivos de la Policía Nacional que prestan servicio de seguridad en las instalaciones de la recurrente en virtud de un convenio firmado con dicha entidad. No es deducible el gasto correspondiente al servicio de vigilancia de la residencia del Gerente General de la empresa. (*)</p> <p><b>RTF N° 8481-3-2001</b> <b>Fecha: 16.10.2001</b>  <b>Sumilla:</b> No constituye renta de quinta categoría, el gasto en refrigerio para el personal de una empresa que tiene que trabajar durante un tiempo mayor al horario normal de actividades puesto que requiere de dicho refrigerio para continuar laborando de manera eficiente sin disminuir su capacidad de trabajo. (*)</p> <p><b>RTF N° 477-1-2001</b> <b>Fecha: 06.04.2001</b>  <b>Sumilla:</b> No constituyen renta de quinta categoría los gastos realizados por la empresa a favor del personal con carácter general que no sean de libre disposición del trabajador, siempre que exista una obligación de cargo del empleador de realizar dicho gasto (puesto que de lo contrario se trataría de un acto de liberalidad): En ese sentido, constituyen renta gravable de quinta categoría los alimentos brindados al personal, si se acredita que no se cumple con los requisitos de generalidad y obligatoriedad contractual. (*)</p>	<p><b>7. REMUNERACIONES</b></p> <p><b>RTF N° 479-1-2000</b> <b>Fecha: 21.07.2000</b>  <b>Sumilla:</b> Para que los ingresos abonados sean considerados rentas de quinta categoría, según lo previsto en el inciso e) del artículo 34° de la Ley del Impuesto a la Renta, deben cumplirse las tres condiciones señaladas en él. (*)</p> <p><b>8. BENEFICIOS SOCIALES</b></p> <p><b>RTF N° 958-2-99</b> <b>Fecha: 20.12.1999</b>  <b>Sumilla:</b> Serán deducibles las provisiones por beneficios sociales cuando se calculen conforme lo establece la legislación de la materia; en ese sentido, la Administración en su calidad de agente fiscalizador debe realizar una verificación para determinar la naturaleza de la provisión. (*)</p>
<p><b>4. FUTBOLISTAS: RÉGIMEN LABORAL</b></p> <p><b>RTF N° 977-4-2002</b> <b>Fecha: 26.02.2002</b>  <b>Sumilla:</b> Conforme a lo dispuesto por el D. S. N° 046-90-EF, los futbolistas profesionales son trabajadores dependientes sujetos al régimen laboral de la actividad privada; por lo que, en principio, son perceptores de rentas de quinta categoría y no de cuarta categoría. (*)</p>	<p><b>9. UTILIDADES</b></p> <p><b>RTF N°: 3309-1-2004</b> <b>Fecha: 21.05.2004</b>  <b>Sumilla:</b> El pago a los trabajadores por reparto voluntario de utilidades debe efectuarse antes del vencimiento de la presentación de la declaración jurada del IR para ser considerado deducible en dicho ejercicio, conforme a lo señalado en el inciso l) del artículo 37° de la LIR. (*)</p>

(\*) Ubicación en la página web: [www.tribunal.mef.gob.pe](http://www.tribunal.mef.gob.pe).

# Principales Dispositivos Legales

**APRUEBAN NUEVAS VERSIONES DEL PDT REMUNERACIONES, FORMULARIO VIRTUAL N° 600 Y DEL PDT FRACC. 36° C.T., FORMULARIO VIRTUAL N° 687 (21.01.2006) (310740)**

## RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 015-2006/SUNAT

Lima, 20 de enero de 2006

### CONSIDERANDO:

Que el artículo 88° del Texto Único Ordenado (TUO) del Código Tributario, aprobado por el Decreto Supremo N° 135-99-EF y normas modificatorias, faculta a la Administración Tributaria a establecer para determinados deudores tributarios la obligación de presentar la declaración tributaria por medios magnéticos;

Que mediante la Resolución de Superintendencia N° 002-2000/SUNAT y normas modificatorias, se aprueba disposiciones sobre la forma y las condiciones generales para la presentación de declaraciones tributarias determinativas e informativas a través de los formularios virtuales generados por los Programas de Declaración Telemática (PDT);

Que, asimismo, la Resolución de Superintendencia N° 129-2002/SUNAT y normas modificatorias, precisada por la Resolución de Superintendencia N° 133-2002/SUNAT, señala los sujetos obligados a presentar declaraciones determinativas a través de los formularios virtuales generados por los PDT y adicionalmente, mediante la Resolución de Superintendencia N° 138-2002/SUNAT se señala nuevos sujetos obligados;

Que, por su parte, la Resolución de Superintendencia N° 193-2005/SUNAT aprueba el PDT Remuneraciones Formulario Virtual N° 600 - versión 4.4;

Que, igualmente, la Resolución de Superintendencia N° 201-2005/SUNAT aprueba el PDT Fracc. 36° C.T., Formulario Virtual N° 687 «Solicitud de acogimiento al Aplazamiento y/o Fraccionamiento de la deuda tributaria»;

Que, de otro lado, mediante el Decreto Supremo N° 176-2005-EF se aprueba el valor de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) para el año 2006;

Que, asimismo, el Decreto Supremo N° 016-2005-TR contempla el reajuste del monto de la Remuneración Mínima Vital (RMV) de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada;

Que teniendo en cuenta lo señalado, se hace necesario la actualización del valor de la UIT en el PDT Remuneraciones Formulario Virtual N° 600, con el fin de que permita a los deudores tributarios calcular correctamente el crédito contra las aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud (RCSSS), así como la actualización del monto de la RMV a efecto de determinar correctamente la base imponible mínima para el cálculo de las aportaciones al RCSSS de los trabajadores afiliados a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, mediante la aprobación de una nueva versión del mencionado PDT Remuneraciones Formulario Virtual N° 600;

Que, adicionalmente, resulta necesaria la actualización del valor de la UIT en el PDT Fracc. 36° C.T., Formulario Virtual N° 687, para la determinación del monto mínimo de la deuda tributaria que puede ser materia de una solicitud de aplazamiento, el importe mínimo de la cuota constante del fraccionamiento y el monto de la deuda tributaria materia del aplazamiento y/o fraccionamiento a garantizar;

En uso de las facultades conferidas por los artículos 36° y 88° del TUO del Código Tributario, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 005-2005-TR, 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 el Decreto Supremo N° 115-2002-PCM;

### SE RESUELVE:

**Artículo 1°.- APROBACIÓN DE LAS NUEVAS VERSIONES DEL PDT REMUNERACIONES Y DEL PDT FRACC. 36° C.T.-** Apruébase las nuevas versiones del PDT Remuneraciones y del PDT Fracc. 36° C.T. a ser utilizadas por los deudores tributarios para la elaboración y la presentación de la declaración determinativa y de la solicitud de acogimiento al aplazamiento y/o fraccionamiento de la deuda tributaria, respectivamente, a través de los formularios virtuales que a continuación se detallan:

PDT	FORMULARIO VIRTUAL N°
Remuneraciones Fracc. 36° C.T.	600 - versión 4.5 687 - versión 1.1

**Artículo 2°.- OBTENCIÓN Y UTILIZACIÓN DE LAS NUEVAS VERSIONES DEL PDT REMUNERACIONES, FORMULARIO VIRTUAL N° 600 Y DEL PDT FRACC. 36° C.T., FORMULARIO VIRTUAL N° 687**

**2.1 PDT Remuneraciones Formulario Virtual N° 600 - versión 4.5.-** El PDT Remuneraciones Formulario Virtual N° 600 - versión 4.5 estará a disposición de los interesados en SUNAT Virtual a partir del 26 de enero de 2006.

Los sujetos obligados a presentar sus declaraciones determinativas a través del formulario virtual generado por el PDT Remuneraciones deberán utilizar la nueva versión a partir del 1 de febrero de 2006, independientemente del período al que correspondan las declaraciones.

Lo señalado en el párrafo anterior también será de aplicación a las declaraciones rectificatorias correspondientes a todos los períodos por los cuales exista la obligación de presentar la declaración a través de formularios virtuales.

**2.2. PDT Fracc. 36° C.T. Formulario Virtual N° 687 - versión 1.1.-** El PDT Fracc. 36° C.T. Formulario Virtual N° 687 - versión 1.1, estará a disposición de los interesados en SUNAT Virtual a partir del 23 de enero de 2006 y deberá ser utilizado por los sujetos que soliciten acogimiento al aplazamiento y/o fraccionamiento de la deuda tributaria, a partir de la fecha antes señalada.

Para efecto de lo dispuesto en los numerales anteriores del presente artículo, se entiende

por SUNAT Virtual al Portal de la SUNAT en la Internet, cuya dirección electrónica es <http://www.sunat.gob.pe>.

La SUNAT, a través de sus dependencias, facilitará la obtención de los mencionados PDT a aquellos deudores tributarios que no tuvieran acceso a la Internet, para lo cual deberán proporcionar el(los) disquete(s) de capacidad 1.44 MB de 3.5 pulgadas que sea(n) necesario(s).

**Artículo 3°.- VIGENCIA.** La presente resolución entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

## DISPOSICIÓN FINAL

**ÚNICA.- UTILIZACIÓN DEL PDT REMUNERACIONES FORMULARIO VIRTUAL N° 600 - VERSIÓN 4.4 Y DEL PDT FRACC. 36° C.T. FORMULARIO VIRTUAL N° 687**

Los deudores tributarios podrán hacer uso del PDT Remuneraciones Formulario Virtual N° 600 - versión 4.4 hasta el 31 de enero de 2006, así como de la versión anterior del PDT Fracc. 36° C.T., Formulario Virtual N° 687, hasta el 22 de enero de 2006.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**MODIFICAN EL REGLAMENTO NORMATIVO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (27.01.2006) (311173)**

## RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 016-2006-P/TC

Lima, 25 de enero de 2006

### CONSIDERANDO:

Que el Pleno del Tribunal Constitucional, en sesión del día 25 de enero de 2006, y en ejercicio de la atribución conferida por el artículo 2° de la Ley N° 28301, ha aprobado modificar, en parte, su Reglamento Normativo contenido en la Resolución Administrativa N° 095-2004-P/TC, de 14 de setiembre de 2004.

Que, en consecuencia, se hace necesario publicar la presente Resolución Administrativa en el Diario Oficial El Peruano;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley N° 28301, Orgánica del Tribunal Constitucional;

### SE RESUELVE:

**Artículo Único.-** Publicar en el Diario Oficial El Peruano el texto de las siguientes modificaciones del Reglamento Normativo del Tribunal Constitucional:

#### Competencia especial del Pleno

Artículo 13°.- Los procesos referidos en el artículo 11°, iniciados ante las respectivas Salas de las Cortes Superiores, y todos los que, al ser resueltos, pueden establecer jurisprudencia constitucional o apartarse de la precedente, deben ser vistos por el Pleno, a petición de cualquiera de sus miembros. En tales casos se procede conforme al artículo 5° de la Ley N° 28301.

#### Objeto. Interposición

Artículo 54°.- Contra la resolución que deniega el recurso de agravio constitucional procede recurso de queja. Se interpone ante el Tribunal Constitucional, dentro del plazo de cinco días siguientes a la notificación de la denegatoria. Al escrito que contiene el recurso y su fundamentación se anexa copia de la resolución recurrida, del recurso de agravio constitucional, del auto denegatorio del mismo y de las respectivas cédulas de notificación, certificadas por el abogado, salvo el caso del proceso de hábeas corpus.

#### Tramitación

Artículo 55°.- El recurso de queja será resuelto por cualquiera de las Salas dentro de los diez días de recibido, sin trámite previo. Si la Sala declara fundada la queja, conoce también del recurso de agravio constitucional, ordenando al juez respectivo el envío del expediente, dentro del tercer día, bajo responsabilidad.

#### Período de evaluación

Artículo 63°.- El personal será evaluado entre los meses de abril y junio de cada año. La evaluación la realiza el Pleno del Tribunal o una comisión designada por éste. La evaluación comprende, además, la entrevista personal.

## DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Primera.- Las resoluciones finales y las resoluciones aclaratorias de las mismas, recaídas en los procesos constitucionales, serán enviadas, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la fecha de su expedición, al Diario Oficial El Peruano para su publicación gratuita, dentro de los diez días siguientes a su remisión. La publicación debe contener la sentencia o resolución y las piezas del expediente que sean necesarias para comprender el derecho invocado y las razones que el Tribunal Constitucional ordena para conceder o denegar la pretensión.

Las sentencias recaídas en los procesos de inconstitucionalidad y competencial se publican en el diario oficial dentro de los tres días siguientes al de su recepción. En su defecto, el Presidente del Tribunal Constitucional ordenará que se publiquen en uno de los diarios de mayor circulación nacional, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar.

Las sentencias que se refieren a normas regionales u ordenanzas municipales se publican, además, en el diario en que se publican los avisos judiciales de la respectiva jurisdicción y en carteles fijados, en lugares públicos.

La omisión o la demora en la publicación por el Diario Oficial El Peruano será puesta en conocimiento del Ministerio Público, para los fines de ley.

El Pleno del Tribunal dispondrá, asimismo, que las resoluciones que expida, con excepción de los decretos, sean publicadas en su portal electrónico, sin perjuicio de la notificación a las partes.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

# Legislación Sumillada

## Del 26 de enero al 09 de febrero de 2006

### TEXTOS DE DISPOSITIVOS ANTERIORES

1. **Aprueban nuevas versiones del PDT Remuneraciones, Formulario Virtual N° 600 y del PDT Fracc. 36° C.T. Formulario Virtual N° 687 (310740) (21.01.2006)**  
Resolución de Superintendencia N° 015-2006/SUNAT de 20.01.2006. Ver anexo de Legislación.

### TEXTOS DE DISPOSITIVOS ACTUALES

1. **Modifican el Reglamento Normativo del Tribunal Constitucional (311173) (27.01.2006)**  
Resolución Administrativa N° 016-2006-P/TC de 25.01.2006. Ver anexo de Legislación.
2. **Constituyen Comisiones Técnicas para la revisión de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27584 - Ley del Proceso Contencioso Administrativo y para elaborar Bases para el Proyecto de Ley de la Administración Pública (311147) (27.01.2006)**  
Mediante Resolución Ministerial N° 026-2006-JUS de 25.01.2006 se estableció que se constituirán Comisiones Técnicas para la revisión de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27584 - Ley del Proceso Contencioso Administrativo y para elaborar Bases para el Proyecto de Ley de la Administración Pública, las mismas que tendrán un plazo de 90 días hábiles, contados a partir de la publicación de la presente Resolución.
3. **Constituyen Comisiones Técnicas para la revisión de la Ley N° 26572 - Ley General de Arbitraje, Ley N° 26872 - Ley de Conciliación y para el perfeccionamiento del marco jurídico aplicables a los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos (311148) (27.01.2006)**  
Se dicta Resolución Ministerial N° 027-2006-JUS de 25.01.2006 que constituyó las Comisiones Técnicas para la revisión de la Ley N° 26572 - Ley General de Arbitraje, Ley N° 26872 - Ley de Conciliación y para el perfeccionamiento del marco jurídico aplicables a los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos.
4. **Designan Secretario General del Ministerio (311248) (28.01.2006)**  
Mediante Resolución Ministerial N° 051-2006-TR de 27.01.2006 se designó al señor Enrique Wency Collado Arenas, en el cargo de Secretario General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
5. **Designan miembros de Comisiones de Capacitación de las Áreas Civil, de Familia, Constitucional, Contencioso-Administrativo, Penal y Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima (311693) (31.01.2006)**  
Se dicta Resolución Administrativa N° 41-2006-P-CSJLI/PJ de 27.01.2006, que designa como miembros de la Comisión de Capacitación del Área Laboral, para el presente año judicial, a los siguientes magistrados:  
Dr. Javier Arévalo Vela (Vocal Superior), Dr. Omar Toledo Toribio

(Vocal Superior), Dra. Rosa Amelia Barreda Mazuelos (Juez de Trabajo), Dr. Gustavo Alberto Real Macedo (Juez de Paz Letrado).

6. **Dictan normas relativas a los pagos a cuenta del Impuesto a la Renta de Cuarta Categoría para el ejercicio 2006 (311703) (31.01.2006)**  
Dictan Resolución de Superintendencia N° 020-2006/SUNAT de 30.01.2006 relativa a los pagos a cuenta del Impuesto a la Renta de Cuarta Categoría para el ejercicio 2006.
7. **Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana correspondiente al mes de enero de 2006 (311739) (01.02.2006)**  
Resolución Jefatural N° 046-2006-INEI de 31.01.2006.

Año 2006 Mes	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Enero	109.81	0.50	0.50

8. **Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de enero de 2006 (311739) (01.02.2006)**  
Resolución Jefatural N° 047-2006-INEI de 31.01.2006.

Mes/Año Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Enero 2006	171,973343	0.49	0.49

9. **Modifican el Art. 4° de la Res. N° 021-98-SEPS, sobre determinación de capital mínimo de las EPS (311818) (02.02.2006)**  
Resolución de Superintendencia N° 003-2006-SEPS/CD de 26.01.2006. Ver anexo de Legislación.
10. **Designan Presidente del Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa - CODEMYPE (312127) (08.02.2006)**  
Mediante Resolución Ministerial N° 056-2006-TR de 01.02.2006 se designó en representación del señor Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, al Señor Walter Francisco Gago Rodríguez, Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa, como Presidente del Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa - CODEMYPE.
11. **Dan por concluida designación de Viceministro de Trabajo (312191) (09.02.2006)**  
Mediante Resolución Suprema N° 003-2006 de 08.02.2006 se dio por concluida la designación del señor Roberto Juan Servat Pereira de Souza, al cargo de Viceministro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.