

# Análisis

# Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Vol. XXIX N° 332 Febrero 2005

**ESPECIAL**  
PARTICIPACIÓN EN  
LAS UTILIDADES 2004

## Participación de los Trabajadores en las Utilidades 2004\*

Porcentaje que se detrae de la Renta Neta antes de Impuestos (Dec. Leg. N° 892)



\* Si el pago de las utilidades o la retención del Impuesto a la Renta de 5ta. Categoría por dicho concepto se efectúan dentro del plazo establecido para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta de 3ra. Categoría del ejercicio gravable 2004 será gasto de ese ejercicio, en cambio si la retención o el pago se realizan con posterioridad al vencimiento del plazo referido será gasto del ejercicio 2005.

Elaboración: **Análisis Laboral**

# CARTA DEL DIRECTOR

## Apreciado amigo:

**C**onstituye una excelente noticia el buen desarrollo que está teniendo la organización del XIV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT) que tendrá lugar en Lima en Setiembre del año 2006.

El evento cuenta con el auspicio de la Organización Internacional del Trabajo y de las Universidades de San Marcos, Católica, de Lima y San Martín de Porres y además con la colaboración del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los miembros empleadores y trabajadores que integran el Consejo Nacional del Trabajo.

También resulta muy importante que el evento haya sido oficializado por el Ministerio de Relaciones Exteriores y que los organizadores del Congreso Mundial de Berlín y los de los Congresos Regionales de Europa (Lisboa) y de Asia (Seúl) hayan puesto a disposición del Mundial de Lima, el mejor stand del que disponían en los cuales pudo ser exhibido y distribuido el excelente material informativo proporcionado por Promperú. La contribución de los miembros de nuestras Embajadas fue importantísima por lo que puede decirse que el apoyo ha sido total.

La trascendental Reunión, cuya organización se encuentra a cargo de la Comisión Organizadora de la Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo (APERT) que preside Germán Ramírez Gastón, es la primera Conferencia Mundial de la AIRT que tendrá lugar en América Latina. Antes se desarrolló en Lima, en 1999, un Congreso Regional, cuya responsabilidad directa también estuvo a cargo de APERT.

Hay muchos otros factores que también se encuentran a favor.

Se han producido cambios muy significativos en el mundo del trabajo con motivo de la globalización de las economías, lo que obliga al incremento de la competitividad de las empresas que para alcanzarse requiere de un cambio positivo de los actores sociales.

Nuevos y antiguos temas necesariamente deben ser tomados muy en cuenta y todas las experiencias internacionales merecen ser estudiadas.

Al momento del cierre final (31 de enero de 2005) los resúmenes de las ponencias presentados alcanzaron la elevada cifra de 375 de los cuales muchos han sido remitidos por profesores de las mejores universidades del mundo, con participación de 425 de ellos debido a que han sido remitidos algunos **abstracts** en conjunto por 2 docentes.

Pero es tan grande el interés por participar que no dejan de llegar los **abstracts** a la Comisión Organizadora, a pesar de que estos ya no pueden ser considerados

en el concurso mundial de selección a cargo de la Comisión Científica Internacional integrada por Denis Sulmont de la Universidad Católica del Perú, Russell Lansbury (Sydney University) Anil Verma (Toronto University) María Cook (Cornell University) Graciela Bensuzán (Universidad Autónoma de México) y Héctor Lucena (Universidad de Carabobo, Venezuela).

Un porcentaje de los **abstracts** admitidos será publicado y los que no, serán expuestos y considerados como comunicaciones y exhibidos en paneles, si así lo desean quienes los han presentado.

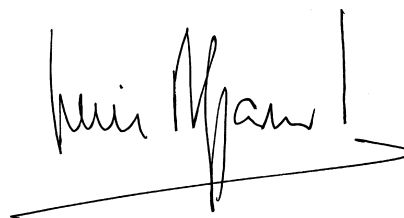
Los países de donde han mostrado sus profesores mayor interés en asistir son España (23 **abstracts**) Australia (22), Venezuela (21), Brasil (21), Alemania (20), Noruega (17) y Reino Unido (15).

Los países de Asia con mayor nivel académico en relaciones de trabajo también han mostrado gran interés, encabezando la lista Filipinas (13) el país con mayor entusiasmo por la relaciones de trabajo, Corea del Sur (11), la India (10), China (9) y Japón (3), pero también otros países menos conocidos estarán presentes y algunos profesores ya han remitido los resúmenes de sus ponencias: Nueva Guinea (1), Nepal (2) y Fidji (1).

De África llegaron 16 **abstracts**: Nigeria (8), República de Sudáfrica (5) Sudán (1), Ghana (1), Lesoto (1) y de América, Brasil (21), Canadá (13), Venezuela (21), EE.UU. (11), Argentina (9), Perú (7) y Chile (2).

Satisface mucho el esfuerzo nacional e internacional en torno al Congreso Mundial y aunque es cierto que aún faltan 19 meses para su realización, hacen muy bien los organizadores en mantener el ritmo intenso en su organización, tal como corresponde tratándose de un evento académico mundial de alta calidad.

Atentamente,



LUIS APARICIO VALDEZ  
Director

# índice

## Análisis Laboral

### Aspectos Socioeconómicos y Jurídicos

#### Director

Luis Aparicio Valdez

#### Subdirector

Alfredo Chienda Quiroz

#### Equipo de Investigación

Jorge Bernedo Alvarado

Alfredo Chienda Quiroz

Aldo Vértiz Iriarte

Anna Vilela Espinosa

#### Administración

María H. Aparicio de Munar

#### Diagramación, Composición de Textos y Cuadros Estadísticos

Katia Ponce de Munive

Jeannette Flores V.

#### Corrección de Textos

Teresa Flores C.

#### Diseño y Montaje

Manuel Saravia N.

#### Ventas

Samuel Reppó C.

#### Cursos y Seminarios

Haydee Blanco O.

#### Impresión

JL Impresores de

José Antonio Aparicio Rabines

Teléfono: 791-5051

**ANÁLISIS LABORAL es una publicación mensual editada por**



Asesoramiento y Análisis Laborales S.A.C.

#### Dirección:

Av. Paseo de la República 6236  
Lima 18 - Perú

info@aele.com  
web: <http://www.aele.com>

T(51) (1) 620-6206

Hecho el Depósito Legal  
REGISTRO N° 98-2765

PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN  
EN CUALQUIER FORMA  
SIN PERMISO ESCRITO  
DEL DIRECTOR

<b>CARTA DEL DIRECTOR</b>	<b>3</b>
<b>ESCENAS LABORALES</b>	<b>5</b>
<b>RECENSIÓN</b>	
• El Nacimiento y la Evolución de las Relaciones Laborales: Una revisión histórica	<b>7</b>
<b>ANALISIS</b>	
• Una Tormenta en un Vaso de Agua Tibia (Jorge Bernedo A.)	<b>11</b>
<b>ANÁLISIS LEGAL</b>	
• Horas Extras	<b>14</b>
• Participación de los Trabajadores en las Utilidades 2004	<b>19</b>
• Trabajadores Independientes Extranjeros: Asistencia Técnica sustituye a Servicio Técnico	<b>31</b>
• Nuevas reglas aplicables al régimen pensionario del D.L.N° 20530	<b>34</b>
<b>NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>	
• Convenio Colectivo Telefónica del Perú S.A.A.	<b>36</b>
<b>COYUNTURA/INEI</b>	
• El Mayor Desempleo en la Historia de Lima	<b>39</b>
• Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo	<b>40</b>
<b>JURISPRUDENCIA LABORAL</b>	
• Incumplir el pago de beneficios laborales ordenado en la vía penal puede originar la efectivización de una condena condicional	<b>41</b>
<b>JURISPRUDENCIA TRIBUTARIO-LABORAL</b>	
• Libro de planillas de pago y registro de trabajadores dependientes	<b>44</b>
<b>INDICADORES LABORALES</b>	
• Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Setiembre 2003	<b>46</b>
• Aportaciones y Contribuciones Sociales: Febrero 2005	<b>46</b>
• Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Febrero 2005	<b>47</b>
• Aportes AFP 2004	<b>47</b>
• Tablas para el Cálculo del Impuesto a la Renta	<b>48</b>
• Canasta de Precios AELE	<b>49</b>
• RMV - Gastos de Sepelio SPP-AFP – Seguro de Invalidez y Supervivencia SPP-AFP – ESSALUD y ONP-SNP – CTS: Topes – Contribución al FONAVI – Bono de Reconocimiento – Calendario de Informes Trimestrales – Impuesto Extraordinario de Solidaridad	<b>50</b>
• Calendario Tributario – Tasa Activa de Mercado – Tasa de Interés Laboral y Tasa de Interés Legal Efectiva	<b>51</b>
<b>TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES</b>	<b>52</b>
<b>LEGISLACIÓN SUMILLADA: Del 03 al 15 de febrero de 2005</b>	<b>55</b>

Publicaciones que integran el Club of Labour Law Journals

Análisis Laboral, **Perú**  
Arbeit und Recht, Kassel, **Alemania**  
Australian Journal of Labour Law, **Australia**  
Bulletin of Comparative Labour Relations, **Bélgica**  
Canadian Labour & Employment Law Journal, **Canadá**  
Comparative Labor Law and Policy Journal, **Estados Unidos**  
Industrial Law Journal, **Sudáfrica**  
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Módena, **Italia**  
Japan Labor Bulletin, Tokio, **Japón**  
Lavoro e Diritto, Bolonia, **Italia**  
Relaciones Laborales, **España**  
The Industrial Law Journal, Oxford, **Gran Bretaña**

# Escenas Laborales

## • PACTO DE MEDIANO PLAZO POR LA INVERSIÓN Y EL EMPLEO

La sesión del día 2 de Febrero del presente año del Consejo Nacional del Trabajo estuvo dedicada al debate sobre el Pacto de Mediano Plazo por la Inversión y el Empleo (Ver Informe Laboral de Enero 2005).

La totalidad de los representantes de los trabajadores, empleadores y de la Sociedad Civil se manifestaron a favor del mismo y consideraron que debería ser llevado a la práctica.

El Pacto de Mediano Plazo fue presentado por la doctora Carmela Vildoso, así como por David Lémor quienes explicaron su contenido, así como por Javier Iguñiz, profesor de la Universidad Católica del Perú, quien a su vez expuso por qué en su concepto el mencionado pacto era conveniente para el país y los actores sociales.

Al respecto sostuvo lo siguiente:

- El objetivo del Pacto es reconectar la inversión con el empleo digno.
- La base es el incremento de la productividad. De ésta depende el empleo digno y el crecimiento de la competitividad y sin ella, estos no pueden darse.
- La concertación es la clave para la confianza y de ésta depende la tranquilidad social.
- Para incrementar las exportaciones se requiere concertar de manera que se logra alcanzar la tranquilidad en el frente interno.
- Estamos creciendo con el freno puesto, pues el ahorro no se aprovecha. Por esta razón el mercado interno está también frenado.
- Ciencia y tecnología son fundamentales para la productividad. Sin ellas no hay forma de resolver el conflicto capital/trabajo. En cambio con ellas se benefician los dos.
- Necesitamos un marco de asociatividad en vez de un marco de fragmentación.
- La clave es establecer la conexión entre productividad y remuneraciones. Esto es indispensable para re-

ducir la precariedad.

- La reducción de la informalidad está asociada con el desarrollo del mercado interno, al mismo tiempo que se promueven las exportaciones.
- La infraestructura es importante. En la discusión del Pacto en el Foro se ha aprendido unos de otros, por ejemplo, la importancia que tiene ese factor.

## • APRUEBAN PLAN OPERATIVO DE BENEFICIOS DE CESES COLECTIVOS (POE)

Recientemente el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó el Plan Operativo de Ejecución (POE) de beneficios a ex trabajadores destituidos irregularmente en la década de 1990, en cumplimiento de la Ley N° 27803. El POE es de aplicación a todas las entidades del Sector Público, gobiernos locales y empresas del Estado sometidos a procesos de promoción de la inversión privada durante el gobierno de Alberto Fujimori.

Asimismo a la fecha, ya existen 3 listas de ex trabajadores separados irregularmente con un total de 28 mil 123 favorecidos quienes optaron por elegir algunos de los beneficios. Los ex trabajadores inscritos en el Registro han optado por los beneficios establecidos por la Ley N° 27803 de la siguiente manera:

Compensación económica:	14,219 ex trabajadores
Reincorporación o reubicación:	9,770 ex trabajadores
Jubilación o reubicación:	2,608 ex trabajadores
Reconversión laboral:	14 ex trabajadores
Desistimiento:	3 ex trabajadores
No eligieron beneficio:	1,509 ex trabajadores
Total:	28,123 ex trabajadores

## • TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Reglamento del Centro de Estudios Constitucionales

Aprobado por Res. Administrativa N° 019-2005-P/TC de 01.02.2005 el Reglamento del Centro de Estudios Constitucionales del Tribunal Constitucional (CEC) tiene como función fundamental fortalecer la presencia institucional del Tribunal Constitucional, fomentando el debate y conocimiento de temas constitucionales y de difusión de su jurisprudencia.

Asimismo, tiene como órganos la Dirección General, la Dirección Ejecutiva y el Comité Ejecutivo. La Dirección General es el órgano rector del CEC, y estará a cargo de un Director General elegido por el Pleno del Tribunal de entre sus miembros, por un período de dos años.

## • INSPECCIÓN DEL TRABAJO Cumplimiento de Obligaciones Laborales específicas

Frente a la campaña de inspecciones laborales programadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los empleadores deben verificar el cumplimiento de las disposiciones legales o convencionales.

En materia de contratación es importante tener presente que de acuerdo al Art. 83° del reglamento de la LFE el empleador debe entregar al trabajador, dentro de los tres días hábiles de presentada la comunicación del contrato a la Autoridad de Trabajo, copia del mismo.

Ese plazo se computa desde el día de la presentación de la comunicación del contrato a la Autoridad de Trabajo y no desde su fecha de celebración.

## • PERÍODO DE PRUEBA Caso de reingreso del trabajador

El Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR establece una manera particular de considerar el período de prueba en los casos de suspensión del contrato de trabajo, así como en los casos de reingreso del trabajador a la misma empresa. De acuerdo a la norma reglamentaria, en ambos casos se sumarán las fracciones de tiempo laborado en cada lapso, hasta completar el período establecido por la ley.

El reglamento establece dos excepciones a esta regla: el caso del reingreso a un puesto notoriamente distinto del desempeñado con anterioridad y el reingreso pasado tres años de producido el cese de la primera contratación. Sobre esta sumatoria de lapsos en los casos de suspensión o reingreso del trabajador se ha

recogido la aplicación jurisprudencial de los Tribunales de Trabajo cuando determinaban que las fracciones se sumaban hasta completar el período de prueba respectivo.

Asimismo el Reglamento determina que cualquier exceso sobre el período de prueba que supere los seis meses o el año, de acuerdo a las normas aplicables a los trabajadores calificados o de confianza, no surtirá efecto alguno.

• **CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD Y CONTRATOS A JORNADA PARCIAL**  
Comunicación a la AAT

Tanto los contratos individuales sujetos a modalidad como los contratos a jornada parcial a que se refiere el Título II y el artículo 4º, respectivamente, del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, deben comunicarse para su registro a la AAT dentro de los quince días calendario de su celebración, de acuerdo a lo establecido en los artículos 13º y 81º del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo.

Por tratarse de un plazo expresado en días, se computa de acuerdo a las normas contenidas en el numeral 4 del artículo 183º del Código Civil, por tanto, se excluye el día inicial y se incluye el día del vencimiento.

Así, de suscribirse un contrato el día 9, los quince días se computan desde el día 10 concluyendo el día 24.

Si el día del vencimiento es inhábil, el numeral 5º del citado artículo del Código Civil determina que el plazo recién vence el día hábil siguiente.

En el ejemplo anterior, de ocurrir que el día 24 cayera en sábado, el plazo concluiría el día 26 y si el día 24 coincidiera con el domingo el plazo vencería el lunes 25.

• **PROYECTO DE LEY**

Regula la aplicación de los Principios del Derecho del Trabajo en los procesos contemplados en el Código Procesal Constitucional

Mediante Proyecto de Ley N° 12336/2004-CR se ha propuesto regular la aplicación de los Principios del Derecho del Trabajo contemplados en los artículos

22º, 23º y 24º de nuestra actual Constitución Política, en los procesos que contempla el Código Procesal Constitucional: Hábeas Corpus, Amparo, Hábeas Data, Inconstitucionalidad, Acción Popular, Cumplimiento y Competencial.

En los Considerandos del Proyecto se establece que en múltiples oportunidades los trabajadores o ex trabajadores que son objeto de manifiestas violaciones de sus derechos laborales de naturaleza constitucional acuden al Poder Judicial a reclamar por los mismos a través de los procesos mencionados.

En tal sentido conviene regular mecanismos que permitan que las normas sustantivas en materia de derechos de los trabajadores y obligaciones de los empleadores sean cumplidas de manera efectiva, particularmente en el ámbito judicial mencionado, donde la demora excesiva de los procesos judiciales, implica que en muchas oportunidades tales derechos no se cumplan, tal como se señala en la Exposición de Motivos del Proyecto bajo comentario.

En este sentido se indica que resulta conveniente adecuar el Código Procesal Constitucional y los procesos que regula, a las necesidades y particularidades de la relación laboral, fundamentalmente en lo referido a la vigencia y constante aplicación de sus principios así como a la necesaria celeridad de los mismos.

• **SUPUESTO ADICIONAL PARA LA INSCRIPCIÓN DE OFICIO EN EL REGISTRO ÚNICO DE CONTRIBUYENTES (RUC)**

Por Resolución de Superintendencia N° 036-2005/SUNAT de 14.02.2005 se modificó la Resolución N° 210-2004/SUNAT que aprobó disposiciones reglamentarias del Decreto Legislativo N° 943, a fin de incluir un supuesto adicional para la inscripción de oficio en el RUC.

Así, se ha sustituido en sus alcances el artículo 7º de la Resolución de Superintendencia N° 210-2004/SUNAT, por el siguiente texto:

«**Artículo 7º.- INSCRIPCIÓN DE OFICIO EN EL RUC**

Serán inscritos de oficio en el RUC los sujetos que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

a) Aquellos que no habiéndose inscrito en el RUC, fueran detectados reali-

zando actividades generadoras de obligaciones tributarias.

b) Aquellos que adquieran la condición de deudores tributarios, por incurrir en incremento patrimonial no justificado o en otros supuestos en que se apliquen presunciones establecidas en las normas tributarias, de ser el caso.

c) Aquellos a los que se les atribuya responsabilidad solidaria.»

La inscripción de oficio será realizada por la SUNAT y notificada al sujeto inscrito mediante una resolución.

• **AFP: Incrementos por afiliación**

Los incrementos que dentro de los alcances del art. 8º del D.L. N° 25897 recibían los trabajadores por afiliarse a una AFP, o sea el 10.23 y el 3 por ciento fueron dejados sin efecto a partir de las afiliaciones producidas desde agosto de 1995, bajo determinadas circunstancias y condiciones.

Actualmente, la incorporación de un trabajador al Sistema Privado de Pensiones mediante la afiliación a una AFP no representa para el trabajador un incremento de remuneraciones.

Sin embargo, aquéllos que recibieron tales incrementos continúan percibiendo los mismos montos que le otorgó el empleador en la oportunidad respectiva.

Es en tales casos que el empleador y el trabajador deben tener presente que el incremento del 3% es el único que se computa para efectos del depósito de CTS.

**Análisis Salarial**

Edición de Enero 2005

- La Obligación de Capacitar
- Guía de Indicadores para la Vigilancia Social de los Derechos Humanos en la Empresa
- Remuneraciones Diciembre 2004
- CTS: Régimen de Depósitos Semestrales
- Nuevas propuestas de Reforma Laboral
- Anulan Convenio Colectivo

En Venta:  
Asesoramiento y Análisis Laborales S.A.C.  
Paseo de la República 6236  
Miraflores  
☎ 447-5698 - 447-5935

# El Nacimiento y la Evolución de las Relaciones Laborales

## Una revisión histórica

Hoy en día el campo de las relaciones laborales enfrenta diversos desafíos debido a cambios producidos en las organizaciones y en el mundo laboral. Una entidad que enfrenta dichos desafíos en su intento de seguir promoviendo el estudio y la investigación del campo de las relaciones de trabajo es la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT); junto a ella la Organización Internacional del Trabajo (OIT) busca promover prácticas laborales y la justicia social en los países con democracias emergentes.

Teniendo en cuenta este objetivo la AIRT(1), con apoyo de la OIT, encargó al Dr. **Bruce Kaufman** la elaboración de una investigación que presentara una definición ampliada del campo de las relaciones laborales y de trabajo para luego discutir el cómo, dónde y por qué de su nacimiento en el mundo industrial, así como su proceso de internacionalización a través de los años, la actual coyuntura, vigencia y los desafíos y oportunidades que enfrentan hoy las relaciones de trabajo.

Sobre la base de lo acontecido en el pasado no se puede predecir el futuro, pero de la experiencia obtenida sí se puede ganar entendimiento respecto a las tendencias de las relaciones laborales que permita a las organizaciones prepararse para enfrentar el futuro. Fruto de esta investigación es el último libro del Profesor Bruce Kaufman "The Global Evolution of Industrial Relations: Events, ideas and the IIRA" (2)(\*) o "La Evolución Global de las Relaciones Laborales: eventos, ideas y la AIRT".

El libro del Dr. Kaufman –Profesor de Economics y Senior Associate del W.T. Beebe Institute of Personnel and Employment Relations de la Georgia State University en Atlanta, Estados Unidos– fue presentado en Ginebra, en octubre del 2004. El prólogo del libro que comentamos, que fuera redactado por el Dr. Luis Aparicio Valdez y el Dr. Tayo Fashoyin, Presidente y Secretario, respectivamente de la AIRT, fue presentado en la edición de Análisis Laboral del mes de diciembre pasado.

La obra cuenta, desde ya, con excelentes comentarios como el del Profesor Thomas A. Kochan del Institute for Work and Employment Research del Sloan School of Management del MIT en Estados Unidos, quien señala: "El libro de Kaufman es un tour de force. Es una reflexiva y analítica historia comparativa de la evolución de las relaciones laborales internacionales como campo de estudio. Es una mirada profunda sobre la conexión entre las relaciones laborales y la economía institucional y un apasionado –y a mi parecer correcto– punto de vista sobre por qué necesitamos mantener y reforzar estos vínculos. Es un recurso de gran valor en un momento donde nos enfrentamos a grandes desafíos y retos en nuestro campo de estudio". Por otro lado, el Profesor Emeritus Tadashi Hanami, de la Universidad de Sophia en Tokio, Japón, escribe: "Es el mejor trabajo escrito sobre el desarrollo de las relaciones laborales". Por último, el Profesor Manfred Weiss de la Universidad Johann Wolfgang Goethe en Frankfurt, Alemania comenta: "... indispensable fuente de conocimiento para cualquiera interesado en el campo de estudio de las relaciones laborales, el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las actividades en la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT)".

La importancia de este libro radica, principalmente, en su carácter pionero, pues es la primera vez que se presenta un estudio sobre la historia completa del campo de las relaciones laborales, brindando la oportunidad al lector de hurgar en el pasado y, así

poder ver con más claridad el futuro.

Consideramos interesante reseñar y comentar, a través de este artículo, algunas de las ideas principales que presenta el libro; básicamente, en lo que respecta al nacimiento de las relaciones laborales en el ámbito mundial, su internacionalización y los retos que enfrenta a futuro.

### DEFINICIÓN

Los términos relaciones de trabajo, relaciones laborales y relaciones industriales están íntimamente ligados. El campo de estudio de éstos tuvo sus raíces en el Reino Unido pero se desarrolló en los Estados Unidos bajo el término "industrial relations" o relaciones industriales debido al contexto de las industrias donde se comenzó a tratar el tema. En América Latina se denominó indistintamente, relaciones industriales y relaciones laborales, y dichos términos han evolucionado hacia el término relaciones de trabajo, definición más amplia que involucra otras áreas del ámbito del trabajo.

Según Kaufman (págs. 3-4) el término relaciones laborales en un principio fue definido como el estado de las relaciones entre empleadores y trabajadores, analizado más profundamente, las relaciones entre el capital y la fuerza laboral. Sin embargo, el término se amplió a diferentes definiciones como (a) el área o departamento corporativo encargado de las relaciones con el personal, (b) las políticas y prácticas utilizadas para coordinar y controlar al personal en las organizaciones, (c) un enfoque específico en la gestión laboral, básicamente los métodos de negociación y representación, (d) el estudio sobre los problemas laborales en una organización o sector económico, y (e) la investigación sobre los problemas laborales, principalmente, el desequilibrio entre el poder del empleador y del trabajador buscando potenciar los sin-

(1) El nombre en inglés de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo es *International Industrial Relations Association (IIRA)*. La IIRA fue fundada en 1966 como respuesta a la creciente necesidad de desarrollar e intercambiar conocimiento en el campo de las relaciones industriales a nivel internacional, brindando al académico y al practicante un foro para la discusión y la investigación.

(2) KAUFMAN, Bruce 2004, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, ideas and the IIRA*, International Labour Office, Geneva.

(\*) Para la adquisición de este libro tomar contacto con el señor Jorge Coronado. OIT, teléfono 615-0342.

dicatos y la negociación colectiva como respuesta a ello.

En un principio, como Kaufman lo indica, "el término relaciones industriales agrupaba el estudio de todos los aspectos del trabajo y del empleo, a través de todas las industrias, los tipos de relaciones de empleo y los temas y problemas relacionadas a la labor" (pág. 4). Sin embargo, actualmente el enfoque de dicho campo se ha estrechado direccionándose sólo a los aspectos de la negociación de la fuerza laboral, es decir, sindicatos y negociación colectiva.

El problema radica en que este campo de estudio ha perdido su espectro de aplicación a temas como la administración de personal, hoy recursos humanos, y el comportamiento organizacional. Esto ha traído como consecuencia un estancamiento del tema de las relaciones industriales y su pérdida de vigencia. A criterio de Kaufman y otros expertos este es el mayor desafío que enfrentan las relaciones industriales en la actualidad.

Es por ello que el objetivo central del presente artículo reside en intentar comprender este fenómeno, estudiar el nacimiento de las relaciones laborales de acuerdo a la investigación de Kaufman, así como el impacto de la internacionalización del tema en el contexto actual y, concluir con algunas reflexiones del autor sobre cómo revertir la situación actual del tema y adecuarse a los cambios en el mundo laboral.

#### NACIMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES

Si estudiamos el nacimiento de las relaciones laborales vamos a poder identificar las similitudes entre las consecuencias del mismo, su rápida adopción en las organizaciones y, ciertas condiciones en el mundo organizacional actual, principalmente en las organizaciones de trabajo de América Latina.

Como indica Kaufman en su introducción (pág. 1) el fenómeno de las relaciones laborales se puede estudiar en aquellos países en donde los individuos trabajan para organizaciones o para otros individuos y reciben una compensación por ello.

La historia de las relaciones laborales como campo de estudio, comienza aproximadamente en el año 1910 en los Estados Unidos y se va desarrollando lentamente en otros países. Al principio, esta expansión comienza por los países anglófonos como el Reino Unido en los años 20 y sus principales colonias en los años 30, para luego desarrollarse en países del África, Asia, Europa y Latinoamérica en los años 60. Sin embargo, se puede decir que es después de la Segunda Guerra Mundial donde su crecimiento y desarrollo es constante y abarca todo el mundo.

Kaufman determina que "el campo de las relaciones laborales nace de la confluencia de eventos e ideas asociadas con el crecimiento de las economías industriales y los gobiernos democráticos del mundo occidental de finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX" (pág. 1). Algunas otras características que el autor identifica son: (a) el nacimiento y rápido crecimiento de la industria, (b) una fuerza laboral pagada separada de la agricultura y otros medios de producción, (c) una ética empresarial que ve a la mano de obra como un recurso dispensable y barato, (d) sistemas políticos y sociales que favorecen a los empresarios y dejan vulnerables a la mano de obra, incluso llegando a no regular la explotación, (e) mercados laborales competitivos y con altos índices de desempleo, y (f) un sistema legal que no protege los derechos del trabajador ni su seguridad en el trabajo.

Kaufman reconoce como el aspecto más negativo y motor del nacimiento de las relaciones laborales a la reacción de un grupo de académicos y profesionales frente a la injusticia social y al maltrato del ser humano relacionados con el inmenso poder del empleador y su objetivo de obtener las mayores ganancias a cualquier precio. Esto se podía observar en las condiciones infrahumanas en las que se desempeñaban los trabajadores en las em-

presas. (págs. 1, 2). Por otro lado, según Kaufman (págs. 2, 585) como reacción a estos hechos los trabajadores organizados iniciaron sindicatos, protestas y huelgas con altos grados de violencia. Esta situación se denominó el Problema Laboral y alcanzó su máxima crisis inmediatamente después de la Primera Guerra Mundial con la revolución bolchevique en Rusia y las interminables huelgas de trabajadores en diferentes países.

De estas tensiones, de acuerdo al autor (págs. 2-3), nacieron dos movimientos, uno revolucionario donde los grupos más radicales peleaban contra el capitalismo y el sistema y planteaban el camino hacia el sindicalismo, el socialismo y el comunismo; y otro, de reforma, de donde nacen las relaciones laborales que toman como desafío trabajar dentro del capitalismo, pues creen que es la mejor alternativa económica para el desarrollo de las naciones. Sin embargo, entienden la necesidad imperiosa de introducir una visión humanista: lograr que las relaciones del empleador con sus trabajadores alcancen objetivos de eficiencia pero también de equidad y desarrollo de la persona.

Como Kaufman lo indica (pág. 3) el objetivo final, que debía favorecer tanto al trabajador como al empleador, era el aumento y la eficiencia en la productividad, la igualdad en las organizaciones, mejores oportunidades de desarrollo para el individuo y, como resultado, una sociedad más justa y democrática. Las nuevas prácticas que iban a lograr esto eran la formación de sindicatos, la negociación colectiva, legislaciones proteccionistas, programas de seguridad social, consejos de trabajo y programas de bienestar para los trabajadores. Estas iniciativas se desarrollaban para cumplir con los objetivos de una mejor relación de cooperación entre trabajador y empleador, trabajos más estables y seguros, un balance en las negociaciones entre trabajadores y empleadores, mejores salarios, mejores condiciones de trabajo y el cumplimiento de los derechos democráticos básicos de los trabajadores.

Hoy, a principios de un nuevo siglo, tenemos que las diferencias entre ricos y pobres y entre países ricos y países pobres son cada vez más amplias y críticas; aún existen millones de personas que no cuentan con un trabajo digno, ni con protección ni seguridad de ningún tipo. Según Kaufman (pág. 7), estas condiciones son las mismas que caracterizaron el desarrollo del capitalismo a finales del siglo XIX y son las que originaron el gran Problema Laboral y, según algunos entendidos, la Primera Guerra Mundial, todos estos, motores del nacimiento de las relaciones laborales.

De igual manera, en nuestro país podemos identificar hoy algunas de las coyunturas que motivaron el nacimiento de las relaciones laborales, (a) la tendencia de muchas empresas a ver al personal sólo como mano de obra de fácil reemplazo y barata; (b) los sistemas políticos ineficientes incapaces de controlar y sancionar el maltrato a los trabajadores, como el subempleo, el trabajo infantil, el reconocimiento de derechos como la compensación por tiempo de servicios y las vacaciones; (c) los sistemas sociales que, como respuesta a la crisis económica, se encaminan a la informalidad dejando al trabajador vulnerable sin acceso a un trabajo digno y seguridad; (d) altos índices de desempleo, y (e) la falta de aplicación del sistema legal que deja desprotegidos los derechos del trabajador.

En el contexto reseñado, podríamos señalar que el campo de estudio de las relaciones laborales se encontraría frente a su segunda juventud y está aún vigente para enfrentar las realidades de muchos países como los latinoamericanos con democracias emergentes.

#### LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Después de haber tomado conocimiento acerca del inicio y de algunas características de la situación actual de las relaciones laborales, parece propicio señalar las causas de su internacionali-

zación pues Kaufman identifica este fenómeno como el comienzo del estancamiento de las relaciones industriales.

De acuerdo a Kaufman (pág. 586), el punto de partida de las relaciones laborales serían las publicaciones de Sydney y Beatrice Webb a finales del siglo XIX. Sus libros "Una historia del sindicalismo" (1894) y "Democracia Industrial" (1897) sirvieron como base a este nuevo tema. Los Webb desarrollaron ideas y teorías respecto del tema pero, a pesar de ser fundadores del London School of Economics en Inglaterra, no impulsaron el estudio e investigación de las relaciones laborales como un campo de estudio independiente. No obstante esto, su libro "Democracia Industrial" es, hasta el día de hoy, fundamental en el campo de las relaciones laborales.

Sin embargo, el autor (págs. 584-585) identifica a los estadounidenses John D. Rockefeller Jr. y John R. Commons como los responsables de la institucionalización y el nacimiento oficial del campo. Kaufman (pág. 584) asocia este nacimiento oficial con la creación de un nuevo curso, Especialización en Relaciones Laborales, en el departamento de Economía de la Universidad de Wisconsin en Estados Unidos. John R. Commons era profesor de esta universidad y él junto a un grupo de profesores y alumnos fueron el núcleo académico de las relaciones laborales en los Estados Unidos por muchos años. Es interesante denotar que cuando el campo de estudio de las relaciones laborales inició su desarrollo la administración de personal, como tal, casi no existía; por lo tanto, las relaciones laborales eran las únicas que comprendían el tema de las personas en las organizaciones.

Siguiendo a Kaufman (pág. 9), luego de la Segunda Guerra Mundial las relaciones laborales tomaron mucho más importancia en Estados Unidos, particularmente por el crecimiento de la sindicalización en la industria norteamericana y los conflictos de negociación de contratos, huelgas, acuerdos y negociación de sueldos que ello acarrearó. En menos de una década se crearon una docena de programas universitarios, se estableció una publicación especializada y se creó una asociación profesional. De igual manera, la investigación en este campo de estudio se volvió activa. Durante estos años se comenzó a desarrollar el tema en países como el Reino Unido, Australia, Nueva Zelanda y Canadá. Este desarrollo se tradujo en la inclusión de programas de relaciones laborales en algunas universidades y en el uso de algunas prácticas en las empresas.

Kaufman (pág. 10) registra a los años 60 como el momento de la globalización de las relaciones laborales, caracterizada por la creación de asociaciones profesionales en países no sólo anglófonos sino de Asia, América Latina y África; la explosión de programas, cursos y departamentos de relaciones laborales en las universidades de distintos países; y la proliferación de estudios e investigaciones académicas también.

Este proceso de globalización, de acuerdo a Kaufman (págs. 10-12), tuvo como base cuatro pilares: (i) la Organización Internacional del Trabajo (OIT), (ii) la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT), (iii) el rol líder que jugó Estados Unidos en las relaciones laborales después de la Segunda Guerra Mundial y, (iv) la introducción del industrialismo, las economías de mercado, los movimientos sindicales y la democracia en países no-occidentales.

**La Organización Internacional del Trabajo (pág. 10).**- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue establecida en 1919 por la Liga de las Naciones. Su trabajo se ha desarrollado con el fin de proteger los derechos humanos básicos del trabajador en las organizaciones y mejorar las relaciones entre trabajadores y empleadores. Este trabajo lo ha desarrollado y lo desarrolla a escala mundial. Es por esta razón que la importancia de la OIT para el campo de las relaciones laborales es muy grande, pues

permitió el desarrollo del tema en países no anglófonos. Sin embargo, este nexo entre la OIT y las relaciones laborales va mucho más allá, pues Kaufman las define como gemelas, debido a que ambas nacieron como respuesta a los mismos eventos y circunstancias. Actualmente siguen estrechamente ligadas y es en la OIT donde la AIRT reside.

**La Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (págs. 10-11).**- La Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT) complementó la internacionalización que la OIT pudo darle a las relaciones laborales. Esto se produjo con la promoción de la investigación y el diálogo a través de culturas y países respecto de los temas del trabajador en la organización. Mientras la OIT estaba comprometida con la práctica y la política de las reformas de las relaciones laborales, sus líderes se encontraron, sin fundamentos académicos, investigación, y análisis prácticos que les sirvieran de base. En 1966 se estableció la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT) reuniendo a la OIT a través de Robert Cox, director del International Institute for Labour Studies (IILS), y a Ben Roberts, del mundo académico, Profesor del London School of Economics. Una contribución importante dio Gerald Somers quien actuó en representación de la Industrial Relations Research Association (IRRA). La AIRT fue creada para promover el diálogo y el intercambio de ideas a través de las naciones. Las cuatro instituciones fundadoras de la AIRT fueron el British University Industrial Relations Association (BUIRA), la IRRA, el Japan Institute of Labor (JIL) y el IILS. La asociación organizó congresos mundiales donde reunió a expertos para discutir los temas de relaciones laborales y promovió, activamente, la creación de programas, cursos, y asociaciones nacionales de relaciones laborales a través del mundo. El número de miembros institucionales creció de 4 en 1966 a 60 en el 2004, y hoy cuenta con 1,000 membresías individuales de más de 80 países.

**Rol de los Estados Unidos (págs. 11-12).**- La posición de liderazgo absoluto de los Estados Unidos, en el ámbito económico e intelectual después de la Segunda Guerra Mundial representa la tercera fuerza que permitió la globalización de las relaciones laborales. Como lo hemos comentado, el campo de estudio nació en los Estados Unidos y se desarrolló sólo en este país por muchos años. Sin embargo, después de la Segunda Guerra Mundial, Estados Unidos se alzó como potencia mundial y los países de Europa y Asia, destrozados por la guerra, comenzaron sus procesos de reconstrucción buscando modelos para sus nuevos sistemas laborales y universidades. Así es como encontraron el modelo norteamericano de relaciones laborales. Estados Unidos, en ese momento, podía ofrecer educación y capacitación en las teorías de relaciones laborales, y muchos académicos, políticos, miembros del gobierno y profesionales de estos países vinieron a educarse. Ello llevó, de manera natural, a la introducción y propagación de las relaciones laborales en el mundo.

Otro factor que apoyó este proceso de globalización, donde Estados Unidos fue el principal promotor, respondió al objetivo político de este país de tratar de estabilizar y democratizar los países de Europa y Asia como parte de su estrategia en la guerra fría contra Rusia. Estados Unidos temía que si la situación en las organizaciones de estos países llegaba a fomentar movimientos revolucionarios, dichos países verían el modelo comunista como una respuesta y Rusia podría tomar ventaja de esto. A través de ayuda financiera, programas de intercambio académico, financiamiento de investigaciones y otras medidas, Estados Unidos impulsó su modelo de relaciones laborales en muchos países.

**El industrialismo, la sindicalización, las economías de mercado y la democracia (pág. 12).**- Todos estos factores juntos carac-

terizan a las economías y sociedades que se han desarrollado de una base puramente agrícola y familiar hacia la industrialización. Es en estas economías y sociedades donde las relaciones laborales, con sus preocupaciones por las relaciones trabajador –empleador, los términos y condiciones del trabajo y de los salarios y el rol del Estado, obtienen su desarrollo. Por esto, cuando los países del Asia, África y América Latina iniciaron su industrialización y con ella, su conversión en economías de mercado con la consiguiente apertura a los mercados internacionales y el nacimiento de sindicatos, desarrollaron interés en el campo de las relaciones laborales. Este interés se tradujo en el desarrollo de iniciativas en la educación, en las políticas a nivel gobierno y en la creación de asociaciones nacionales.

### LOS DESAFÍOS DE LAS RELACIONES LABORALES

Para Kaufman “Paradójicamente, mientras la globalización de las relaciones laborales extendía el campo de aplicación y el número de participantes a nuevos países, al mismo tiempo los miembros base y la vitalidad intelectual del campo se erosionaban en su país de nacimiento –Estados Unidos– y estaba bajo una significativa amenaza en el resto de países angloamericanos” (pág. 13).

El autor identifica una serie de factores que contribuyeron al estancamiento y declinación del campo de las relaciones industriales. Por un lado (pág. 607), este fenómeno se debe a la decisión de académicos y profesionales de relaciones laborales, principalmente los expertos en administración participativa, de dejar el campo y crear dos nuevos campos de estudio: la administración de personal, hoy recursos humanos, y el comportamiento organizacional. Estos nuevos campos de estudio fueron desarrollados por las facultades de negocios y las asociaciones profesionales de administración de empresas. Es en este momento donde se percibe un distanciamiento con las relaciones laborales pues la percepción es que las relaciones laborales están más relacionadas a las Ciencias Sociales y la administración de personal y comportamiento organizacional están directamente relacionadas a los negocios. Si bien al principio estos dos nuevos campos de estudio no gozaban de reconocimiento, poco a poco fueron evolucionando y profesionalizándose, introduciendo enfoques de las ciencias del comportamiento, cambiando de nombre hacia gestión de recursos humanos, desarrollando miradas estratégicas directamente relacionadas al negocio, y logrando el desarrollo de nuevos sistemas de desempeño efectivos y eficientes.

Actualmente, no se puede negar la vigencia del campo de estudio de los recursos humanos, sobre todo en los países angloamericanos, donde la competencia y falta de diferenciación ha llevado a las organizaciones a entender que su mayor fuente de ventaja competitiva es su talento humano. Los académicos y profesionales de este campo se ubicaron, muy hábilmente, junto a las áreas directamente relacionadas al negocio y la posicionaron como una herramienta de ayuda para desarrollar y mejorar la competitividad y productividad de las empresas. Este matrimonio entre los recursos humanos, el comportamiento organizacional y el empresario les ha permitido a los dos primeros seguir desarrollándose financiados por el último, y ha dejado fuera del juego de los negocios a las relaciones laborales.

Otra de las razones reconocidas por Kaufman (págs. 607-608) del estancamiento en la evolución de las relaciones laborales es el nacimiento de los modelos económicos neo-clásicos que impulsan el imperialismo y enfatizan las virtudes de mercados de mano de obra libre, estos modelos minimizan el Problema Laboral y su impacto. En un entorno con estas características las relaciones laborales tienen poco que brindar. Estos contextos los podemos apreciar en la mayor parte de países industriales del primer mun-

do; sin embargo, si observamos a los países del tercer mundo como los latinoamericanos podemos observar que estos modelos neoclásicos no han tenido el éxito pensado. Por lo tanto, los principios en los que se fundamentan las relaciones laborales todavía son vigentes en países como el nuestro.

El tercer factor que Kaufman (pág. 608) identifica como causa de los problemas que enfrenta el campo de las relaciones industriales actualmente es la falta de flexibilidad y visión de cambio que tuvieron sus estudiosos y seguidores. Al verse frente a la pérdida de los expertos en administración participativa, quienes desarrollaron los campos de administración de personal y comportamiento organizacional no decidieron buscar nuevas ideas o enfoques intelectuales, sino que decidieron mantener el status quo y no abrirse a nuevos “socios intelectuales” como pudieron ser la sociología, la economía social o la institucional.

Por otro lado, Kaufman (págs. 608-609) identifica la tendencia de las universidades norteamericanas hacia la creación de ciencias y teorías formales en contraposición a la teoría de relaciones laborales que estaba dirigida a investigaciones de corte práctico con estudios de casos y situaciones. Esto fue excluyendo a los académicos de relaciones laborales a ser vistos como exponentes de un campo de estudio válido y vigente.

Finalmente, Kaufman (págs. 624-625) concluye que a pesar de que las relaciones laborales en un inicio se crearon para buscar mejorar y/o resolver la interacción entre empleadores y colaboradores, con el pasar de los años el campo de estudio se ha ido concentrando sólo en uno o dos tipos de interacciones que son: (a) trabajo con los sindicatos, (b) negociaciones colectivas y (c) políticas proteccionistas. El problema nace en lo complejo de la situación actual de las empresas, que se encuentran con retos como la introducción y el desarrollo de la mujer en la fuerza laboral, la diversidad de la fuerza laboral, el surgimiento de la industria de servicios en contraparte a la industria manufacturera, el empleo informal, la inmigración de la fuerza laboral y las diferencias entre países ricos y pobres.

Si bien Kaufman muestra una serie de eventos que han llevado al campo de las relaciones laborales a perder vigencia en el mundo de los negocios, principalmente en los países angloamericanos, también reconoce la oportunidad que tienen profesionales y académicos de redimensionar el campo y ponerse al servicio de las organizaciones y la sociedad tomando en cuenta sus necesidades actuales.

Algunas de estas situaciones que se pueden convertir en oportunidades, según el autor (pág. 630) son:

- a. La mano de obra no puede ser tratada como un commodity sin que esto tenga repercusiones sociales,
- b. Lograr y mantener eficiencia económica es imposible sin que la sociedad mantenga la equidad social y la seguridad económica del individuo,
- c. Los mercados laborales son incapaces de auto-regularse,
- d. El desempleo es el mayor problema del capitalismo,
- e. La competencia desmedida y descontrolada puede convertirse, fácilmente, en disfuncional respecto de los valores humanos y la eficiencia económica,
- f. Las economías de mercado requieren de un grado de gestión y supervisión de instituciones sociales para poder trabajar de manera más efectiva,
- g. La falta de trabajo y la desigualdad generan descontento social.

El libro del Dr. Bruce Kaufman nos brinda una interesante visión del campo de las relaciones industriales y nos presenta un reto importante: actualizar y relanzar el campo de estudio de las relaciones industriales para traer justicia y equidad al tema de los Recursos Humanos en las organizaciones (Paloma Martínez – Hague).

# Una Tormenta en un Vaso de Agua Turbia

JORGE BERNEDO ALVARADO

## “UN ESCÁNDALO SOCIAL”

En días recientes –y el tema continuará– ha causado gran revuelo en la mayoría de medios de comunicación, el “descubrimiento”, a través de una filtración desde el Ministerio de Economía y Finanzas, de los preparativos de un programa adicional entre los múltiples que existen bajo la sombrilla de la lucha contra la pobreza, que tenía la particularidad de consistir en la detección y empadronamiento de las familias de extrema pobreza, para luego alcanzarles un subsidio mensual de 100 nuevos soles, contra el cumplimiento de obligaciones sociales de las familias, especialmente en el ámbito de la salud, la educación y la nutrición de sus hijos.

Los preparativos eran prácticamente palaciegos, pues no hubo para su realización participación expresa de algunas instituciones que debieran estarlo oficialmente como es el caso del INEI o FONCODES, y sí de algunos asesores que salieron a defender la propuesta de su acusación principal: se trataba de montar una millonaria campaña con miras a las elecciones del 2006, que afectaría a una enorme proporción de pobladores. La extrema pobreza afecta a la cuarta parte de la población, y para alcanzarle a las familias en esa situación los montos propuestos, se requerirían unos 600 millones de dólares que son como el 1 por ciento del actual PIB. Esta cifra puede parecer poca, pero no lo es, ya que equivaldría al 4.5 por ciento del presupuesto nacional. Pero tampoco es cierta, porque los defensores del programa aclararon que el programa sería gradual, y que en el 2005 solamente se gastarían unos 97 millones de dólares. Eso sí, sin recortar gastos del resto de programas sociales y posiblemente sin necesidad de endeudamiento público. Porque en el Perú, se lucha contra la pobreza mediante préstamos, que al no pagarse oportunamente se renegocian y multiplican, es decir, luchamos contra la pobreza, empobreciéndonos.

Por otra parte, Pro Perú, que así se llamaría el nuevo programa, no es, precisamente, una novedad. Ya en los años ochenta, los organismos multinacionales tenían la intención de imponer el experimento del subsidio individualizado, pero no les pareció la mejor idea, cuando se dieron cuenta de las dificultades de crear en el Perú, un registro, al estilo americano. No por eso han dejado de insistir en la idea. En México, el actual pro-

grama social Oportunidades, bajo el gobierno Fox, que tiene el mismo patrón, ha mostrado ser viable. En Brasil, costó mucho a Lula imponer el ensayo –el subsidio directo se considera un programa “típico” del Banco Mundial– debido a la oposición de su propio partido.

El programa, en teoría, no es malo. Los programas genéricos pecan de tener errores de focalización de los dos tipos posibles: dar ayuda a quien no la requiere y no darla a quienes sí la necesitan. La ayuda, al condicionarse al bienestar de la infancia, tiene el mejor efecto posible, y apunta a efectos perdurables. En la práctica, sucede que debiera ser masivo y por lo tanto costoso. Y también es difícil de administrar, porque mantener un registro actualizado –la cantidad y localización de los pobres varía por muchos motivos– es costoso y difícil, y entonces se regresa a la ineficiencia. El funcionamiento relativamente exitoso en México y Brasil, debe tener un buen asidero en la organización estadística del gobierno, en la incorporación progresiva de beneficiarios, en el control local y en la calidad de sus burocracias.

En cuanto a la politización del programa, bajo el supuesto que tendría administración gubernamental, la acusación no es muy consistente. Igual propaganda se puede hacer y se hace con los actuales programas de lucha contra la pobreza, igual ya se tienen clientelas –variadas y compartidas por diferentes partidos y agrupaciones– fuertemente establecidas en los actuales programas. Hay, por lo demás muchas formas de hacer propaganda con los recursos del Estado, y así lo han demostrado muchos gobiernos. Más bien, la propuesta, que sería una raya más del tigre estatal, ha sido para el actual gobierno una fuente de acusaciones y descrédito.

A nuestro entender, el problema no va por ahí. El enfoque sobre la pobreza que hemos venido manejando, ése sí que es un problema.

## ¿ESTA ES LA LUCHA?

En nuestro medio se dijo en 1992, dos años después del severo ajuste de ingresos de 1990 y cuatro después que el de 1988, que se instalaba la lucha contra la pobreza, con FONCODES. Esta institución y sus programas fueron inicialmente una copia no muy buena del Fondo Social de Inversión, que instalara hace veinte años, en su primer gobierno, el

presidente Gonzalo Sánchez de Lozada en Bolivia, a raíz de similar ajuste, pero de manera inmediata. Repitiendo el discurso, se dijo en el Perú que se trataba de un alivio parcial de carácter temporal. Pero he ahí que tanto en Perú, como en Bolivia, como en toda la región, los programas sociales de emergencia se han instalado y más bien crecido.

¿Se puede resolver el empobrecimiento con programas de gasto público? ¿No es claro que ello no es posible ni con todo el presupuesto del gobierno, que si se le descuentan los gastos ineludibles, no llegaría a un sol diario por persona? ¿Tiene sentido crear pobreza con un ajuste de precios y salarios y luego combatirla con programas “sociales”?

La única lucha real contra la pobreza, no es ni siquiera dar empleo, porque éste resulta de políticas macroeconómicas adecuadas –que no son las que hemos venido aplicando, evidentemente– sino precisamente en la introducción de procedimientos redistributivos en el terreno de la dinámica económica, y allí debiera discutirse.

Mientras tanto, la lucha contra la pobreza, para “aliviarla”, continúa su camino, y no puede dejarse de lado, con el contundente argumento que peor es nada, es decir que peor sería dejar a todos los pobres, nuevos y antiguos, completamente abandonados a su suerte.

De allí a aceptar la “teoría” generada a partir de los ajustes, como una verdad científica, hay demasiado trecho. Pueden formularse muchos ejercicios de focalización, selección de proyectos, seguimiento, evaluaciones de impacto. Pero todas estas formulaciones se hallan contenidas al interior de un globo de ensayo sin destino trascendental.

En el Perú, por su parte, el fuerte de los programas es alimentario. El Vaso de Leche, los Desayunos Escolares, los Comedores Populares, y debe responder a una organización de la población que se ha constituido como un poder político. A diferencia de otros países igualmente pobres de la región, no es en salud o en educación, carreteras, capacitación, que se destaca la inversión social, sino en alimentos. No estamos precisamente enseñando a pescar.

## ¿QUIÉN ES POBRE?

El siguiente tema es la dificultad para determinar quién es pobre. En apariencia, todos reconocemos un pobre. Al menos eso

creemos. Pero a la hora de saber cuántos pobres hay, los problemas se multiplican.

Pueden medirse los pobres en función de sus ingresos, mediante una Línea de Pobreza, evaluándolos en relación a canastas de consumo, y es ésta la forma más antigua de medición que se conoce, con antecedentes en Inglaterra de la época isabelina. Ha tenido variaciones hacia la medición ya no de los ingresos sino de los gastos. Por lo demás en la fijación del consumo que se determina como básico (y cuyo componente de alimentación, que suele ser alrededor de la mitad del consumo total, se utiliza para definir la pobreza extrema). El INEI ha venido adoptando esta metodología: gastos y canastas de consumo regionales. El problema principal suele estar en la definición de la canasta y en su comparabilidad para diversos medios.

A raíz de la ausencia de la recolección de la variable ingresos en los censos de la década de los 90 (y en algunos casos de los 80), se generó una metodología denominada de necesidades básicas insatisfechas, NBI, que define algunas de ellas (características de la vivienda, hacinamiento, analfabetismo del jefe de familia, y similares) como básicas y clasifica como pobres a las familias que no cumplen con su satisfacción. El método se ha aplicado también por el Perú, por INEI a partir del censo 1991, y por otras instituciones(1). Hay una importante condición arbitraria en la definición de las necesidades, y como en el caso del ingreso, en la comparabilidad.

Una variación adicional es combinar ambas opciones, con lo que se genera el llamado método integrado, y se crean cuatro clases de pobreza.

El método de NBI, suele dar resultados más elevados en la medición de pobres que las líneas de pobreza, pero puede hacerse variar de manera antojadiza, cambiando los indicadores a los que se considere básicos. La medición del ingreso o del consumo y en general el procedimiento de líneas de pobreza, tiene también sus dosis propias de subjetividad. En general, el grado de arbitrariedad de la medición de pobreza, es alto, y lo grafica muy bien la cita que hacemos a declaraciones del ex Jefe del INEI, Félix Murillo.

**MIDIENDO LA POBREZA**

*"De acuerdo a la encuesta realizada por el INEI, se dispone de los datos de un hogar ubicado en la sierra del Perú. Tiene seis miembros, dos de los cuales están ocupados. Su vivienda tiene paredes de adobe y piso de cemento y consta de tres habitaciones. Cuenta con pozo ciego como servicio higiénico. El jefe de este hogar ha aprobado hasta el cuarto de primaria. Tiene tres hijos entre seis y doce años, todos los cuales van a la escuela. El ingreso mensual de este hogar es de 312 nuevos soles y tienen un gasto de consumo mensual de 528 nuevos soles".*

*"¿Cuál sería la situación de este hogar: No Pobre, Pobre o Pobre Extremo? De acuerdo al ingreso, este hogar sería calificado como Pobre Extremo. De acuerdo al gasto de consumo, este hogar sería catalogado como Pobre no Extremo.*

*Y como no tienen Necesidades Básicas Insatisfechas, este hogar sería considerado como no Pobre."*

Félix Murillo, entonces jefe del INEI, en "¿Cómo medir la pobreza?", en diario EL SOL, del 14 de junio de 1999.

**MUCHAS POBREZAS**

Al margen de las complicaciones de la medición, hay un problema más profundo, que es el de la relatividad de la condición de pobre. Al ser esencialmente una variable relacionada con la insuficiencia de recursos, la pobreza tiene características muy diferentes en relación con el medio social, el progreso histórico, el modo de producción predominante. Nuestra planificación de la lucha contra la pobreza hace caso omiso de estas diferencias, o las asume muy débilmente. Ello ha llevado a defectos graves en la asignación de recursos —privilegiando las áreas rurales— y en la propia definición de estrategias.

Se necesita diferenciar el enfoque general y tipo de programas, entre sociedades que viven más cerca del mercado y cuya población solamente tiene a su favor su fuerza de trabajo, pero disponen de más presencia estatal, y aquéllas que se hallan lejos del mercado, en economías agrícolas tradicionales, pero disponen de la tierra, ríos y bosques como un auxilio esencial para su sobrevivencia, aunque se hallen desatendidos por el Estado, no solamente en servicios de salud y educación, sino sobre todo en infraestructura vial y energética y en disponibilidad de capitales. Con lo cual vemos que tendremos que volver a lo fundamental. La verdadera estrategia contra la pobreza, si alguien quiere realmente enfrentarla, se halla en el campo de las decisiones macroeconómicas, en la definición de medidas sectoriales y en el apoyo a la descentralización política y económica.

**¿PUEDE SUBSIDIARSE A LOS POBRES MÁS POBRES DE MANERA DIRECTA?**

Es una meta más ingenua que ambiciosa, a pesar del supuesto éxito del programa mexicano y el del intento brasileño actual. No solamente es difícil definir un pobre. Es más bien difícil ubicar a los más pobres porque se hallan dispersos en el territorio. Los pobres no se distribuyen por distritos —los hay de apenas 100 viviendas y de más de cien mil— están en todas partes, concentrados o aislados, con sus diferentes tipos de pobreza. La pobreza, de otra parte, es móvil. La gente ingresa y sale de ella, solamente por perder el trabajo o porque no llueve, o por la muerte del ganado. Más todavía, la pobreza es una función familiar dependiente de la cantidad de miembros y de la estructura de edades, que se alteran con migraciones, defunciones, nacimientos y matrimonios. Repartir una misma cantidad de dinero para todos es una inequidad, por las enormes diferencias de los patrimonios y las necesidades.

Mientras más individual se haga la medida, más ineficiente será. Requeriría de un seguimiento tan extenso y continuo que lo encarecería hasta el absurdo. El programa Oportunidades de México, al cual se cita

LA POBREZA URBANA Y LA POBREZA RURAL: Algunas Características Diferenciales		
CARACTERÍSTICAS	EL POBRE URBANO METROPOLITANO, CONCENTRADO	EL POBRE RURAL DEL ANDE O LA SELVA, DISPERSO
<b>DEMOGRÁFICAS</b>		
Crecimiento Poblacional	Positivo, alto	Negativo o bajo
Natalidad	Descendente, baja	Descendente, alta
Mortalidad	Descendente, baja	Descendente, alta
Migración	Receptora	Expulsora
<b>ECONÓMICAS</b>		
Actividad predominante	Comercio al por menor y servicios ambulatorios	Agropecuarios de pequeña escala
Medios de intercambio	Casi totalmente monetarios	Presencia de intercambio
Infraestructura circulación	Importante	Aislados
Tecnología	Baja pero asequible	Casi nula
<b>LABORALES</b>		
Oferta	Primaria, de volumen creciente	Secundaria, de volumen constante, estacional
Demanda de asalariados	Baja de poca fluctuación	Baja, estacional, imprevisible
Calificación	Baja, mejorable	Baja, estática
Regulaciones	Formales	Inaplicadas
Salarios	Bajos	Extremadamente bajos
Categoría ocupacional	Independientes, "informales"	Indep., trabajadores familiares no remun.
<b>ACCESO A BIENES</b>		
Salud Pública	Posible, fluido	Reducido, difícil
Educación Pública	Posible, fluido	Reducido, difícil
Provisión de alimentos	Gasto principal, comedores populares	Autoabastecimiento o intercambio
Vivienda	Tugurio, invasión marginal	Autoconstrucción con materiales locales
Vestimenta, calzado	Comprado, reciclado	Autoconfeccionado
Patrimonio del hogar	Básico, modernizado	Mínimo, tradicional
Riesgos	Delincuencia	Naturales

Elaboración propia.

como ejemplo de subsidio directo, cubre cinco millones de hogares en la actualidad, es decir una cantidad cercana a la de la población peruana en su totalidad, o visto desde nuestra perspectiva como si se cubriera a la cuarta parte de la población. En tales dimensiones, es ya un sistema macro, comparable en alcance a nuestros programas alimentarios, si bien éstos son mucho más baratos.

Mientras más extenso sea el subsidio será más injusto, y sobre todo, más inmoral y menos sostenible. Si se siguen las tendencias, el presupuesto público está condenado a ser prisionero de las políticas asistenciales, con una población cada vez más convencida que el Estado debe aprovisionarla, de todo aquello que no puede resolver, incluidos sus empleos y sus ingresos. Pero a la vez, el Estado estará incapacitado para atender las demandas. Por eso es necesario salir de la lógica actual e ingresar a una de crecimiento a partir del estímulo al aprovechamiento de las potencialidades locales.

### VOLVER A EMPEZAR

Será difícil y trabajoso, pero debe hacerse. Toda la parafernalia anti-pobreza que lleva ya más de una década de improductividad, debería reemplazarse paulatinamente.

Para comenzar, deberían hacerse eficientes los actuales programas, en una dirección que es conocida, y que viene adoptándose con esfuerzo. Parece contradictorio, pero en realidad, para poder hacer una eliminación progresiva de la política asistencial o reducirla a niveles mínimos, debe empezarse por ordenar los programas actuales. Se ha señalado ya repetidamente la grave superposición de instituciones y líneas de actividad en la política fiscal. Al haberse abandonado la responsabilidad de los sectores respectivos, a favor de la creación de organismos supuestamente autónomos, que a su vez resultan dependientes nuevamente de ministerios o instituciones ad-hoc (Presidencia, de la Mujer, Presidencia del Consejo de Minis-

PERÚ 1994-2004			
Gasto ejecutado en programas sociales (Millones de nuevos soles corrientes)			
AÑO	GASTO	GASTO CORRIENTE	G. CORRIENTE / G. TOTAL
1994	16407	4282	0.261
1995	18346	7761	0.423
1996	19697	9093	0.462
1997	29586	10701	0.362
1998	28813	11386	0.395
1999	33515	14172	0.423
2000	35369	15002	0.424
2001	34562	14833	0.429
2002	35372	16098	0.455
2003	39457	16842	0.427
2004	41035	17516	0.427
2005	41685	18758	0.450

Nota: Las cifras de los dos últimos años son estimados con el supuesto de un cuatro por ciento de crecimiento del gasto total en el 2004 y 200 millones de dólares adicionales en el 2005 con un incremento de la proporción del gasto corriente de 0.427 a 0.450.  
Fuente: INEI. Compendio Estadístico 2004.

tros, etc.) de corte transversal, o de los ministerios "clásicos" como Salud, Educación, Agricultura y Transportes, esta sobreposición se ha enrevesado y creado ineficiencias palpables, que afectarían una buena política de ordenamiento. Si los ministerios recobran sus obligaciones, podría tenerse un plan para ir reduciendo el gasto inadecuado –subsidiar a quienes no son pobres– por el correcto, tratando de llegar a los verdaderos pobres. Si se encuadran correctamente las actividades y responsabilidades, no solamente se eliminan insuficiencias, sino que también podría planificarse correctamente las acciones como parte de políticas sectoriales claramente definidas. Más aún, esto es necesario para poder delegar a continuación a las regiones la integridad de las actividades ahora "sociales", ya convertidas en sectoriales.

Si se reordenan las políticas macroeconómicas en el sentido de reorientar las políticas fiscales en sentido progresivo, reconstruir relaciones laborales favorables al crecimiento de la productividad y los salarios, promoviendo el acceso a los capitales, estimulando las iniciativas productivas, tendremos más Estado y más mercado. Esa es la verdadera meta de la lucha contra la pobreza.

En tal escenario, una política anti-pobreza fundada en el clientelismo político a partir de la alimentación de las personas, la cual es más una vergüenza que una acción social, podrá ser revertida y eliminada. Si se entiende así, se verá qué poca importancia tiene discutir la eficiencia de los subsidios directos, si ellos actúan al fin de cuentas en la misma dirección equivocada.

(1) En estos momentos, en contra de la opinión de la comisión multisectorial consultada para este fin, el INEI, o más expresamente su Jefe, por sí y ante sí, se niega rotundamente a incluir una medición del ingreso en la mega encuesta que sustituiría el 2005 al censo correspondiente al año 2000. Al parecer, no se tiene la menor idea del daño estadístico que significa no tener un conocimiento, así fuera aproximado, de los ingresos de la población peruana durante 25 años.

INCIDENCIA DE POBREZA TOTAL Y EXTREMA EN 2003/2004 ANUAL, SEGÚN ÁREAS, REGIONES, DOMINIOS Y DEPARTAMENTOS						
Áreas Geográficas	POBREZA			EXTREMA POBREZA		
	Tasa de Pobreza (%)	Intervalo de confianza (95%)		Tasa de Pobreza (%)	Intervalo de confianza (95%)	
<b>Nacional</b>	52.0	50.7	53.3	20.7	19.6	21.8
Área Rural	73.6	71.8	75.4	42.5	40.2	44.8
Área Urbana	40.3	38.6	42.1	8.9	7.8	9.9
<b>Regiones Naturales</b>						
Costa	38.1	36.0	40.2	6.0	4.9	7.0
Sierra	67.6	65.7	69.4	38.4	36.3	40.4
Selva	63.8	61.0	66.7	30.1	26.9	33.2
<b>Dominios</b>						
Costa*	42.4	39.7	45.1	8.6	6.8	10.3
Sierra urbana	46.6	43.2	49.9	14.7	12.3	17.1
Sierra rural	79.3	77.2	81.3	51.6	48.9	54.3
Selva urbana	58.5	54.2	62.8	26.5	21.8	31.2
Selva rural	68.3	64.4	72.3	33.1	28.6	37.6
Lima Metrop.	34.7	31.7	37.8	3.9	2.6	5.2
<b>Capital y Provincias</b>						
Capital	34.7	31.7	37.8	3.9	2.6	5.2
Provincias	58.9	57.5	60.3	27.4	26.0	28.8
Área rural	73.6	71.8	75.4	42.5	40.2	44.8
Área urbana	44.7	42.7	46.8	12.8	11.2	14.4
<b>Departamentos</b>						
Amazonas	72.4	66.7	78.0	36.0	28.8	43.2
Ancash	56.1	49.2	63.0	29.0	22.1	36.0
Apurímac	67.2	59.9	74.6	33.1	26.2	40.1
Arequipa	37.0	32.0	41.9	10.6	7.3	13.9
Ayacucho	70.1	65.1	75.2	34.8	28.6	41.0
Cajamarca	73.3	68.6	77.9	41.5	35.6	47.3
Cusco	53.7	47.4	60.0	22.0	16.0	28.0
Huancavelica	88.5	84.7	92.3	74.1	68.7	79.6
Huánuco	81.6	76.8	86.3	56.3	49.5	63.1
Ica	32.5	27.5	37.4	2.7	1.3	4.1
Junín	57.3	51.8	62.8	22.2	17.4	26.9
La Libertad	51.3	45.0	57.6	18.6	12.6	24.5
Lambayeque	44.4	38.0	50.8	10.0	5.7	14.4
Lima	35.7	32.8	38.6	4.5	3.2	5.7
Loreto	70.0	64.7	75.2	40.5	33.4	47.6
Madre de Dios	32.4	26.4	38.3	7.4	4.7	10.2
Moquegua	34.0	28.6	39.5	6.6	3.7	9.5
Pasco	58.6	51.3	65.9	24.7	17.1	32.2
Piura	62.6	57.2	68.1	22.0	16.6	27.3
Puno	77.8	73.6	82.0	47.3	41.5	53.1
San Martín	60.5	54.1	66.9	24.5	18.6	30.4
Tacna	29.7	24.7	34.7	8.1	5.0	11.2
Tumbes	27.5	20.7	34.3	2.4	0.0	4.9
Ucayali	63.9	57.9	70.0	41.6	34.2	48.9

\*Excluye Lima Metropolitana. Fuente: Elaboración nuestra a partir de ENAHO 2003/2004.

# Horas Extras

Presentamos a continuación el análisis legal del trabajo en Sobretiempo u Horas Extras, el mismo que comprende el marco legal aplicable, sus alcances y principales características. Este artículo se complementa con cuadros que contienen los principales conceptos remunerativos o no utilizados por las empresas y la indicación de si son remuneración computable para el cálculo de las horas extras.

## A. MARCO LEGAL

En nuestra legislación las horas extras se encuentran reguladas en el Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (LJT), de fecha 03 de julio de 2002, aprobado por D.S. N° 007-2002-TR, que incluye la modificación establecida por Ley N° 27671, así como por su Reglamento el D.S. N° 008-2002-TR, modificado por D.S. N° 012-2002-TR.

También resultan de aplicación las normas del Convenio N° 1 de la OIT aprobado por D.L. N° 10195 del 23.03.45 en lo que corresponda a materia de sobretiempo.

## B. ALCANCES

De acuerdo a lo establecido en el art. 1° del TUO de la LJT, la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales como **máximo**. Corresponde a cada empresa, dentro del margen señalado, establecer la jornada ordinaria que registrará en su centro de labores.

En este sentido, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 10° del dispositivo citado, el tiempo trabajado –antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida– que exceda a la jornada diaria o semanal establecida en la empresa, aun cuando se trate de una jornada reducida, se considerará **sobretiempo** y deberá ser abonado con una sobretasa.

## C. CARACTERÍSTICAS DE LAS HORAS EXTRAS

### 1. Voluntariedad

Es importante señalar que el sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento (por parte del empleador) como en su prestación (por parte del trabajador). Por tanto no cabe que el empleador obligue al trabajador a laborar más allá de la jornada ordinaria ni que el trabajador pueda **exigir** al empleador continuar prestando servicios en horas extras, así como el pago por dicha labor.

### 2. Carácter imperativo excepcional

Las horas extras sólo tienen carácter imperativo en casos justificados, como los que se producen como consecuencia de un **hecho fortuito o fuerza mayor** en que se hace necesario que el servidor continúe prestando su labor ya que de lo con-

trario se pondría en peligro inminente a las personas, a los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

En este contexto constituye caso fortuito o fuerza mayor el hecho que tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible que haga necesaria la continuación de la prestación de labores del trabajador fuera de su jornada ordinaria.

La labor realizada en estas condiciones amerita el pago de la sobretasa establecida por ley o por convenio.

### 3. Imposición del trabajo en sobretiempo

Salvo los casos contemplados en el numeral anterior, la imposición del trabajo en sobretiempo será considerada infracción administrativa de **tercer grado**, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias y las sanciones son las indicadas en el cuadro siguiente:

Gravedad de la infracción	Base de Cálculo	Número de Trabajadores Afectados						
		1-5	6-10	11-20	21-40	41-100	101-200	201-a+
3°	10 UIT	5%	10%	20%	30%	50%	80%	100%

1 UIT 2005 = S/. 3,300.

Asimismo, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesto en trabajo en sobretiempo.

### 4. Inspección del Trabajo

La norma establece, asimismo, que la Autoridad Administrativa de Trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas.

### 5. Formalidad de labor prestada en sobretiempo

El sobretiempo para ser tal debe haber sido solicitado por el empleador y aceptado y cumplido por el trabajador.

No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo que no cuente con disposición expresa del empleador, se entenderá realizada con su autorización **tácita** y en forma voluntaria por el trabajador, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado.

La prestación efectiva de servicios en sobretiempo po-

drá ser acreditada por el Ministerio de Trabajo, a través de su servicio inspectivo, con los medios técnicos o manuales señalados en el artículo 10-A de la Ley y con los demás medios probatorios previstos en la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo.

### 6. Trabajo no considerado sobretiempo

De acuerdo a lo establecido en el Art. 18° del Reglamento los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán considerados como sobretiempo.

### 7. Es compensable

La labor realizada en sobretiempo debe ser retribuida o compensada de acuerdo a lo establecido en la ley.

De mediar acuerdo entre el empleador y el trabajador el trabajo prestado en sobretiempo podrá ser compensado con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso. El referido acuerdo deberá constar por escrito, debiendo realizarse tal compensación dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se realizó dicho trabajo, salvo pacto en contrario (art. 26° del Reglamento).

### 8. Registro

El empleador se encuentra obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables. No obstante, la deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización.

### 9. Sobretasa por trabajo en horas extras

De acuerdo a lo establecido en el art. 2° del D.S. N° 012-2002-TR la determinación de la cantidad de horas extras laboradas para efecto de la aplicación de las sobretasas se calcula sobre el trabajo en sobretiempo que exceda la jornada diaria de trabajo. En este contexto dicho tiempo será abonado con un recargo que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al **veinticinco por ciento (25%)** por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y **treinta y cinco por ciento (35%)** para las horas restantes.

Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario.

### 10. Remuneración Computable para el cálculo de horas extras

De acuerdo al art. 11° del TUO de la LJ, dentro del concepto de remuneración ordinaria se integra tanto lo percibido en dinero, en especie, e incluso el valor de la alimentación, pero **se excluye** lo que no constituye «remuneración» según los alcances del Art. 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

Tampoco se incluyen las **remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa**, tales como los pagos correspondientes a horas extras, a la bonificación por turnos rotativos, a los incentivos o primas por producción, entre otros. Se excluyen también las remuneraciones

que no corresponden a períodos de pago semanal, quincenal o mensual, según sea el caso.

### 11. Cálculo del sobretiempo

Para efectos de calcular el recargo o sobretasa en el art. 12° del TUO de la LJ se establece que el valor hora es igual a la remuneración de un día dividida entre el número de horas de la jornada del respectivo trabajador.

Por su parte en el artículo 24° del Reglamento consigna que para dichos efectos se deberá tomar en consideración la remuneración ordinaria percibida por el trabajador.

Adicionalmente deben aplicarse, las disposiciones de la LPCL, específicamente las contenidas en los artículos 4° al 9°.

Así, y tal como se ha indicado precedentemente, de conformidad a lo señalado en el artículo 8° de la LPCL, es correcto dividir entre 30 el haber mensual para determinar el haber diario de un trabajador remunerado por haber mensual (sueldo a efectos de calcular el sobretiempo).

Pero, no es correcto afirmar que debe dividirse necesariamente entre 8 horas el haber diario para determinar el haber-hora de un trabajador, base de cálculo de los sobretiempos. Debe dividirse el haber diario entre el número de horas que comprende la jornada ordinaria diaria legal o convencional. Así, reiteramos, si por ejemplo el trabajador labora efectivamente 8 horas, el haber diario se dividirá entre 8, pero si labora 7 horas y 15 minutos se dividirá entre 7.25 (este factor equivale a 7 horas y 15 minutos pues está expresado en sistema decimal) o bien si labora 7 horas y media se dividirá entre 7.5.

Pero nada impide que en la empresa se utilice un factor que conceda un valor a las horas extras mayor que el mínimo legal, pues de esa manera se supera un derecho mínimo, lo cual deviene en perfectamente válido.

El valor de las horas extras se calculará sobre ese valor-hora aplicando la tasa del 25%, 35% o 100% según corresponda, aspectos que se desarrollan a continuación.

Debe tenerse en cuenta que en todo caso el haber diario correspondiente a una jornada ordinaria completa dividida entre el número de horas de esa jornada nos dará el valor-hora.

En el cuadro que figura líneas abajo se pueden analizar algunos casos en los cuales la jornada diaria es diferente en número de horas. Nos referimos a la jornada efectiva.

CÁLCULO DE VALOR HORA LEGAL MÍNIMO SEGÚN LA JORNADA DE TRABAJO DIARIA QUE RIGE EN LA EMPRESA						
Caso	Sueldo Mensual	Cálculo del haber-día	Jornada Diaria	Días/Semana	VALOR POR HORA	
					Factor	Cálculo
1	1800	1800/30 = 60.0	8 hs.	6	8	60.0/8 = S/. 7.50
2	1800	1800/30 = 60.0	7 hs.	5	7	60.0/7 = S/. 8.57
3	1800	1800/30 = 60.0	7 hs. 30'	6	7.5	60.0/7.5 = S/. 8.00
4	1800	1800/30 = 60.0	7 hs. 15'	6	7.25	60.0/7.25 = S/. 8.27
5	1800	1800/30 = 60.0	6 hs.	5	6	60.0/6 = S/. 10.00
6	1800	1800/30 = 60.0	12 hs.	4	8	60.0/8 = S/. 7.50

COMENTARIO: Se concluye en el cuadro precedente que conforme se reduce la jornada se incrementa el haber-hora base de cálculo del sobretiempo. Asimismo, se debe tener presente que la jornada acumulativa de 4 días a la semana con un total de 48 horas no debe perjudicar el derecho de los trabajadores por lo que siendo una facultad del empleador definir un número menor de días laborables en la semana, no podría considerarse una jornada de 12 horas para calcular el haber diario ya que la jornada de 12 horas no es la ordinaria, sino la jornada acumulativa. En este caso consideramos como equivalente 8 horas diarias.

Pero en todos los casos el factor mínimo que se debe aplicar es el número de horas de las jornadas de trabajo. Así se aprecia que quienes laboran una jornada de 7 horas y 15 minutos, su factor mínimo será de 7.25 y el valor hora mínimo que debe tenerse en cuenta será de S/. 8.27 para un haber mensual de S/. 1,800.00.

Sin embargo, en caso que la empresa acuerde con sus trabajadores o establezca una "práctica laboral" por la cual se aplique el factor 188.5, por ejemplo, producto de multiplicar 26 días por 7.25 horas que es la jornada diaria, entonces tenemos un valor-hora mayor, lo cual supera el mínimo legal y es perfectamente válido.

En el caso de los trabajadores remunerados por jornal se procederá de la misma forma dividiendo el jornal entre el número de horas de la jornada y comparándolo con el resultado utilizado.

### 12. Pago de trabajo en sobretiempo

El pago de las labores prestadas en sobretiempo deberá realizarse en la oportunidad en que se efectúe el pago de la remuneración ordinaria del trabajador.

### 13. Trabajo en día de descanso

En caso el trabajador labore en el día de su Descanso Semanal Obligatorio (DSO) o en día Feriado No Laborable (FNL), sin que se traslade a otro día dicho descanso, tendrá derecho al pago por la labor efectuada más una sobretasa del 100%, de acuerdo a lo establecido en los Arts. 3º y 9º del Decreto Legislativo N° 713, sobre Descansos Remunerados. Dicho pago es adicional a la remuneración que le corresponde percibir por el día del DSO o por el FNL, de ser el caso.

### 14. Trabajadores excluidos del pago de horas extras

Existen determinados trabajadores que, de acuerdo a lo establecido en el art. 5º del TUO de la LJT, se encuentran excluidos de la jornada máxima establecida en la empresa, por lo que la labor adicional a la jornada que efectúen no implica el pago de horas extras. Estos son:

- a. **Trabajadores de dirección:** Aquéllos que ejercen la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituyen, o que comparten con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.
- b. **Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata,** aquellos trabajadores que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes.
- c. **Trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia** tales como los que re-

gularmente cumplen sus obligaciones de manera alternada con lapsos de inactividad.

- d. **Trabajadores de confianza,** es decir aquéllos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquéllos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de decisiones empresariales. Se exceptúan aquellos trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo.

## 15. Incidencia de las Horas Extras

- a. **CTS:** El monto de las horas extras se computará en los depósitos semestrales si el trabajador las ha percibido cuando menos en tres meses del semestre a liquidar.
- b. **Vacaciones:** Para efectos de la determinación del **récord vacacional** se considera como día efectivo de trabajo las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día. Para el cómputo del haber vacacional también se consideran si cumplen con el requisito de regularidad señalado para la CTS. En este caso se toma el promedio mensual de lo percibido en el último semestre y se agrega a la remuneración computable.
- c. **Gratificaciones:** El monto de horas extras se computarán si el trabajador las ha percibido cuando menos en tres meses del semestre a liquidar.
- d. **Descanso Semanal Obligatorio y Feriados No Laborables:** El monto de las horas extras no se computa para el cálculo de estos beneficios.

**16. Costo Laboral.**- Las horas extras están afectas a las aportaciones, contribuciones e impuestos que son aplicables a la remuneración, de conformidad con las normas que rigen para cada caso específico.

## REMUNERACIÓN COMPUTABLE PARA EL CÁLCULO DE HORAS EXTRAS

CONCEPTO REMUNERATIVO		EFFECTO Y FORMA DE CÁLCULO	BASE LEGAL
<b>ALIMENTACIÓN PRINCIPAL</b> Desayuno, almuerzo o refrigerio de mediodía, comida o cena (en dinero o especie; con o sin rendición de cuenta)	SÍ	• El valor que corresponda en el mes por el cual se labora, sólo si constituye una suma fija mensual. No se computan las sumas variables e imprecisas otorgadas por día efectivo de trabajo. Sólo comprende la alimentación principal que constituye prestación alimentaria por suministro directo (Ley Nº 28051).	TUO Dec. Leg. Nº 650, Arts. 12º a 14º. D.S. Nº 004-97-TR, Art. 5º NTE.
<b>ALIMENTACIÓN</b> (Como condición de trabajo)	NO	• Cuando es proporcionada directamente por el empleador, tenga la calidad de <b>condición de trabajo</b> por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.	TUO Dec. Leg. Nº 650, Art. 20º. NTE.
<b>ASIGNACIÓN O BONIFICACIÓN POR EDUCACIÓN</b>	NO	• No es computable por ser un concepto no remunerativo. Debe ser un monto razonable y debidamente sustentado.	TUO Dec. Leg. Nº 650, Art. 19º inc. f) NTE.
<b>ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO</b> (Padres, cónyuges e hijos)	NO	• Por constituir un pago por única vez y no ser concepto no remunerativo y por tanto no computable.	TUO Dec. Leg. Nº 650, Art. 19º inc. g). NTE.
<b>ASIGNACIÓN FAMILIAR MENSUAL (1)</b> (Ley Nº 25129 o por convenio)	NO	• Por no tener carácter remunerativo.	TUO Dec. Leg. Nº 650, Art. 9º. NTE.
<b>ASIGNACIÓN MENSUAL POR CÓNYUGE (1)</b>	NO	• Pactada en convenio colectivo u otorgada por acto unilateral del empleador.	TUO Dec. Leg. Nº 650, Art. 9º. NTE.
<b>ASIGNACIÓN MENSUAL POR HIJO (1)</b>	NO	• Pactada en convenio colectivo o por acto unilateral del empleador.	TUO Dec. Leg. Nº 650, Art. 9º. NTE.
<b>ASIGNACIÓN POR CUMPLEAÑOS</b>	NO	• No es un concepto remunerativo. • Se otorga por una sola vez al año. Comprende también otras similares (Día de la Madre, del Padre, etc.).	TUO Dec. Leg. Nº 650, Art. 19º inc. g). NTE.
<b>ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD O TRANSPORTE</b> (Pasajes o monto fijo)	NO	• No es concepto no remunerativo. • Siempre que esté supeditada a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado.	TUO Dec. Leg. Nº 650, Art. 19º inc. e). NTE.
<b>ASIGNACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJO</b>	NO	• Por constituir un pago por única vez y no ser concepto computable.	TUO Dec. Leg. Nº 650, Art. 19º inc. g). NTE.
<b>ASIGNACIÓN POR VACACIONES</b>	NO	• Por constituir remuneración de periodicidad anual.	TUO Dec. Leg. Nº 650, Art. 18º. NTE.
<b>BONIFICACIÓN POR MATRIMONIO</b>	NO	• Por constituir un concepto no remunerativo.	TUO Dec. Leg. Nº 650, Art. 19º inc. g). NTE.
<b>CANASTA DE NAVIDAD O SIMILARES</b>	NO	• Por constituir un beneficio recibido por una vez y no ser concepto remunerativo.	TUO Dec. Leg. Nº 650, Art. 19º inc. d). NTE.
<b>BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO</b>	NO	• Se trata de sumas que se otorgan con ocasión de suscribir el convenio colectivo y tienen una naturaleza similar a las gratificaciones extraordinarias. • Es concepto no remunerativo	TUO Dec. Leg. Nº 650, Art. 19º inc. a). NTE.
<b>BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO</b>	NO	• Se refiere a la suma que se otorga por una vez cada 5 años. Tiene naturaleza similar a la gratificación extraordinaria y es concepto no remunerativo.	TUO Dec. Leg. Nº 650, Arts. 18º y 19º inc. a). NTE.
<b>BONIFICACIÓN POR RIESGO DE CAJA</b> (Manejo de fondos)	SÍ	• Compensación por el riesgo que se corre en el tipo de labor que se desempeña. Si es de libre disposición es decir otorgada mes a mes.	TUO Dec. Leg. Nº 650, Art. 9º. NTE.
<b>BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (BT)</b>	SÍ	• Comprende la que se percibe mensualmente o semanalmente en forma regular. Se computa el monto pagado en el mes al que corresponde el depósito.	TUO Dec. Leg. Nº 650, Art. 9º. NTE.
<b>BONIFICACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO FIJO (BTNF) O ROTATIVO</b>	SÍ	• Se refiere a la que se percibe por laborar permanentemente en un turno determinado o cuando siendo rotativo coincide con la jornada nocturna de 10:00 p.m. a 06:00 a.m.	Regl. del TUO Dec. Leg. Nº 854. (D.S. Nº 008-2002-TR, art. 24º) NTE.
<b>BONIFICACIÓN POR 25 ó 30 AÑOS DE SERVICIOS</b>	NO	• Por ser permanente, pero variable e imprecisa, depende de la remuneración básica que se perciba, así como del monto por horas extras.	D. Leg. Nº 688, Art. 19º y 3ra. DTF. TUO del Dec. Leg. Nº 650, Art. 9º. NTE.
<b>BONIFICACIÓN POR TURNO ROTATIVO (BTR)</b>	NO	• Cuando el turno no coincide con la jornada nocturna (de 10:00 p.m. a 06:00 a.m.)	Regl. del TUO Dec. Leg. Nº 854. (D.S. Nº 008-2002-TR, art. 24º) NTE.
<b>BONIFICACIÓN POR ZONA</b>	SÍ	• Si es fija (mensual o diaria) de libre disposición, por laborar en una determinada zona geográfica. Monto percibido en el mes al que corresponde.	TUO Dec. Leg. Nº 650, Art. 9º. NTE.
<b>COMISIONES</b>	SÍ	• El monto percibido en el mes que corresponde dividido entre 30 y su resultado entre el número de horas trabajadas. No sujeto a condición de regularidad de 3 en 6 meses.	NTE.
<b>DESTAJO</b>	SÍ	• Comprende el monto percibido en la semana, quincena o mes, según el caso, y el valor día dividido entre el número de horas de un día de labor. No sujeto a condición de regularidad de 3 en 6 meses.	NTE.

NTE: TUO de la LJT aprobado por D.S. Nº 007-2002-TR del 13.07.2002, Arts. 11º y 12º; y Reglamento del TUO de LIT aprobado por D.S. Nº 008-2002-TR, Arts. 24º y 25º.

(1) Los efectos consignados sobre este concepto pueden ser objeto de cuestionamiento, pero consideramos que nuestra interpretación se ajusta a lo que legalmente constituye remuneración.

CONCEPTO REMUNERATIVO	EFFECTO Y FORMA DE CÁLCULO	BASE LEGAL
GRATIFICACIÓN FIESTAS PATRIAS U OTRAS PERCIBIDAS	NO • Por ser periódica.	Ley N° 27735 NTE.
OTRAS GRATIFICACIONES ORDINARIAS SEMESTRALES	NO • Por ser periódicas.	TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 18° NTE.
GRATIFICACIÓN DE NAVIDAD	NO • Por ser periódica.	NTE.
GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	NO • Se refiere a las que se dan por una sola vez y por alguna razón específica. Comprende otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador. No tienen frecuencia anual, ni menor a un año.	TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. a). NTE.
GRATIFICACIONES ORDINARIAS ANUALES	NO • Por ser periódicas.	NTE.
INCREMENTO FONAVI 10% Sentencia Casatoria N° 775-97 Lima (*)	NO • Incremento por trasladarse al trabajador la totalidad de la Contribución al FONAVI. No fue de libre disposición. (1)	D.L. N° 25981 (Anteriormente por Res. de 2da. instancia de la Sala Laboral Expd. N° 4313-94-BS-(S) 16.01.95 se consideraba computable). NTE.
INCREMENTO AFP: 10.23%	NO • Constituye incremento por trasladarse al trabajador la contribución o aportación. Por similares alcances se aplica la sentencia casatoria N° 775-97 Lima sobre incremento FONAVI. (1)	TUO de la Ley del SPP, 5ta. DFT. NTE.
INCREMENTO AFP: 3%	NO • Constituye incremento por trasladarse al trabajador la contribución o aportación. Por similares alcances se aplica la sentencia casatoria N° 775-97 Lima sobre incremento FONAVI. (1)	TUO de la Ley del SPP, 5ta. DFT. NTE.
INCREMENTO 3.3% (SNP)	NO • Constituye incremento por trasladarse al trabajador la contribución o aportación. Por similares alcances se aplica la sentencia casatoria N° 775-97 Lima sobre incremento FONAVI. (1)	Ley N° 26504, Art. 5°. NTE.
JABÓN Y PAPEL HIGIÉNICO	NO • Por constituir condición de trabajo.	TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. c). NTE.
MOVILIDAD, VIÁTICOS, GASTOS DE REPRESENTACIÓN, VESTUARIO	NO • Siempre que se otorguen al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones. En general comprende <b>todo</b> lo que razonablemente cumpla el objetivo antes señalado y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.	TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. i). NTE.
PARTICIPACIÓN LEGAL EN LAS UTILIDADES (Dec. Leg. N° 892)	NO • Se refiere a la participación líquida en las utilidades percibida en el mes en que se labora las horas extras. Es periódica.	TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. b). NTE.
PARTICIPACIÓN ADICIONAL EN LAS UTILIDADES (Dec. Leg. N° 892, Art. 10°)	NO • Se refiere al monto otorgado por acto unilateral, en convenio individual o colectivo adicional a lo legal. No es concepto remunerativo.	TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. b). Dec. Leg. N° 892, art. 10°. NTE.
RACIÓN DE PRODUCTOS	NO • Bienes que la empresa otorga a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para el consumo directo del trabajador y su familia, de acuerdo a lo pactado o concedido por la empresa.	TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. h). NTE.
REFRIGERIO (Alimento para reponer fuerzas) (2)	NO • Cuando no constituya Alimentación Principal según Art. 12° del TUO del Dec. Leg. N° 650. Ej.: refrigerio por sobretiempo.	TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. j). NTE.
SUELDO BÁSICO	SÍ • El monto percibido en el mes al que corresponde el cálculo dividido entre 30 y luego entre el número de horas de 1 día de labor.	TUO del Dec. Leg. N° 650. NTE.
JORNAL BÁSICO	SÍ • El monto percibido en el día al que corresponde el cálculo dividido entre el número de horas de 1 día de labor.	TUO del Dec. Leg. N° 650. NTE.
UNIFORMES	NO • Por constituir condición de trabajo.	TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. c). NTE.
VIVIENDA (MINERÍA)	NO • Por ser condición de trabajo en la actividad minera.	TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. c). NTE.
ZAPATOS DE TRABAJO O DE SEGURIDAD	NO • Por ser condición de trabajo.	TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. c). NTE.

NTE: TUO de la LJT aprobado por D.S. N° 007-2002-TR del 03.07.2002, Arts. 11° y 12°; y Rgto. del TUO LJT aprobado por D.S. N° 008-2002-TR, Arts. 24° y 25°.

(\*) Publicada en *Análisis Laboral*, setiembre 1999, págs. 41 y 42. (1) Los efectos consignados sobre este concepto pueden ser objeto de cuestionamiento, pero consideramos que nuestra interpretación se ajusta a lo que legalmente constituye remuneración. (2) Al haberse eliminado por Ley N° 28051 (Art. 13°) el Refrigerio de la relación de conceptos no remunerativos, debería considerarse remuneración computable a partir del 3 de agosto de 2003.

# Participación de los Trabajadores en las Utilidades 2004

La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa por los resultados del ejercicio gravable 2004, se encuentra regulada por las normas del Dec. Leg. N° 892, con las modificatorias introducida por la Ley N° 27564 de 24.11.2001 y la Ley N° 28464 de 12.01.2005; su Reglamento el D.S. N° 009-98-TR (\*) y las normas aún vigentes del Dec. Leg. N° 677. Se aplica a todos los sectores económicos con ciertas particularidades.

Están excluidos de este sistema los trabajadores de cooperativas, empresas autogestionarias, sociedades civiles, y las empresas cuyo número de trabajadores no exceda de 20.

Si el pago de las utilidades o la retención del Impuesto a la Renta de 5ª categoría por dicho concepto se efectúan dentro del plazo establecido para la presentación de la Declaración Jurada del Impuesto a la Renta de 3ra. Categoría del ejercicio gravable 2004 (1) será gasto de ese ejercicio, en cambio si la retención o el pago se realizan dentro de los 30 días calendario siguientes a la presentación de esa Declaración Jurada o posteriormente, será gasto del ejercicio 2005.

## 1. EMPRESAS SUJETAS AL RÉGIMEN

Están comprendidas en este régimen «las empresas que desarrollan actividades generadoras de Rentas de Tercera Categoría» y cuyos trabajadores están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

De esa aseveración se desprende que son también empresas generadoras de rentas de tercera categoría las que desarrollan cualquier actividad que constituye negocio habitual de compra o producción y venta, permuta o disposición de bienes. Dentro de tales alcances y, en particular, por disponerlo así el inc. e) del artículo 28º del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta, concordante con el artículo 14º de la misma ley, las **empresas unipersonales** que involucran incluso a cualquier persona natural, serían también pasibles de generar rentas de 3ra. categoría y, de tener trabajadores dependientes a su cargo (21 o más), estarán obligadas al reparto de utilidades a que se refiere el Dec. Leg. N° 892.

Ello nos permite concluir que para los efectos de la Ley de Participación en las Utilidades están obligadas a su otorgamiento, tanto las empresas como las personas naturales con negocio (empresas unipersonales), siempre que se cumpla con los demás requisitos de Ley. Sobre este particular el Reglamento no ha hecho precisión alguna.

## 2. EMPRESAS EXCLUIDAS

El Dec. Leg. N° 677 ha excluido de la participación en las utilidades a las siguientes organizaciones:

- Cooperativas
- Empresas autogestionarias
- Sociedades civiles (ejercicio personal de una profesión)
- Empresas que no exceden de 20 trabajadores.

También están excluidas las Empresas establecidas en la zona franca de Ilo (Dec. Leg. N° 842, 4ta. D.T.)

**2.1 Cómputo del número mínimo de trabajadores (21 o más):** El Reglamento en su artículo 2º trata de precisar los alcances del artículo 9º del Dec. Leg. N° 677 norma ésta subsistente del régimen anterior que no fuera derogada por la Segunda Disposición Complementaria, Derogatoria y Final del Dec. Leg. N° 892.

Según el artículo 9º antes citado se encuentran excluidas de la participación en las utilidades «las cooperativas, las empresas autogestionarias, las sociedades civiles y las **empresas que no excedan de veinte (20) trabajadores**». Esta última norma adolecía de imprecisión pues no determinaba la oportunidad del ejercicio económico en que debía considerarse aplicable el número mínimo de 20 trabajadores.

Para salvar esta dificultad, el artículo 2º del Reglamento ha señalado que será viable el reparto de utilidades si en la empresa hubieran laborado un **promedio mensual** de más de 20 trabajadores, calculando este singular promedio (que puede no resultar tal) sobre la base de la suma del número de trabajadores que mes a mes hubieran laborado directamente para la empresa (con contrato a tiempo indeterminado, a tiempo parcial o sujeto a modalidad) durante el año y dividiendo el resultado entre los 12 meses del año.

Si dicho **resultado** excediera de 20 trabajadores, la empresa quedaría obligada a la distribución de utilidades, debiendo tenerse en cuenta, adicionalmente, que si durante un mes se produjera variación del número de trabajadores, se tendría en cuenta para el cómputo **el mayor número de servidores** de dicho mes. Asimismo, si el cociente final resultara con fracción decimal, éste se redondeará a la unidad superior si dicha fracción fuera igual o mayor a 0.5.

(\*) En el texto de este análisis la palabra "Reglamento" alude a este dispositivo. (Decreto Supremo N° 009-98-TR).

(1) Según corresponda la Declaración Jurada se presentará de acuerdo a un calendario que está en función al último dígito del número de RUC de la empresa.

Sintetizaremos lo expresado en los siguientes ejemplos:

CASO A					
Mes	Nº de T. D.	Mes	Nº de T. D.	Mes	Nº de T. D.
Enero	15	Mayo	18	Setiembre	18
Febrero	21	Junio	20	Octubre	18
Marzo	21	Julio	20	Noviembre	22
Abril	18	Agosto	20	Diciembre	22

*Nota:* En el mes de agosto laboraron 12 trabajadores hasta el día 08, 15 servidores hasta el día 22 y 20 trabajadores hasta el fin del mes. Por ello se toma en consideración 20 trabajadores en dicho mes.  
 – Total trabajadores en el año: 233  
 – Promedio mensual (233:12) = 19.41 – Nº de T.D.: Nº de Trabajadores Dependientes

En el caso **A**, pese a que en los dos últimos meses hubo más de 20 trabajadores, como el promedio mensual fue sólo de 19.41, no corresponderá el abono de utilidades en el año en que se produjo tal situación.

CASO B					
Mes	Nº de T. D.	Mes	Nº de T. D.	Mes	Nº de T. D.
Enero	22	Mayo	20	Setiembre	21
Febrero	22	Junio	20	Octubre	21
Marzo	22	Julio	20	Noviembre	18
Abril	22	Agosto	20	Diciembre	18

*Nota:* En noviembre también hubo variación en el número de trabajadores en el transcurso del mes, pero se ha determinado 18 por ser éste el número mayor de trabajadores que figuraron en dicho mes.  
 – Nº de T.D.: Nº de Trabajadores Dependientes  
 – Total trabajadores en el año: 246  
 – Promedio mensual (246:12) = 20.5

En este caso **B** y, pese a que en los dos últimos meses la empresa tuvo menos de 20 trabajadores, el promedio mensual superó en 0.5 el número de 20 por lo que estará obligada al pago de utilidades.

Si en el ejemplo que precede, el promedio mensual hubiera alcanzado tan sólo **20.4** la empresa no estaría obligada al abono de utilidades ya que no habría excedido de 20 trabajadores dado que el promedio de 20.4 no permite –dentro de los alcances de la norma legal– concluir que se ha obtenido un promedio imaginario de 21 trabajadores, como sí sucede en caso de que el promedio fuera de 20.5 trabajadores.

**2.2 Trabajadores de Empresas de Servicios y Socios Trabajadores de Cooperativas de Trabajo:** Del contenido del artículo 2º del Reglamento se desprende que las **empresas usuarias** de servicios personales prestados por empresas de servicios o por socios-trabajadores no responden por el pago de utilidades a dicho personal ajeno a sus planillas. El beneficio deberá ser cubierto, cuando corresponda, por la propia empresa de servicios de la que son dependientes.

En cuanto a los **socios-trabajadores**, la situación se torna más compleja, pues por un lado el artículo 9º del Dec. Leg. Nº 677 actualmente vigente, los **excluye expresamente del beneficio**, mientras que de acuerdo a lo establecido en el artículo 7º de la Ley de Intermediación Laboral Nº

27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, se establece que "los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas, gozan de los derechos y beneficios que corresponde a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios o cooperativas, cuando fueron destacados a una empresa usuaria, tienen derecho durante dicho período de prestación de servicios a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores".

Evidentemente existe, por decir lo menos, una situación confusa en el tratamiento de los beneficios aplicables a los socios-trabajadores que prestan servicios a las empresas usuarias. Sin embargo, como sucede muchas veces, el Reglamento ha preferido ignorar el tema. Lo que sí resulta indubitable es que cualquier derecho similar al de las utilidades deberá provenir de los propios resultados económicos de la cooperativa.

**2.3 Construcción Civil:** En el caso de los trabajadores del régimen laboral especial de **construcción civil**, les ha venido correspondiendo el 3% de los jornales básicos percibidos durante el tiempo trabajado, en sustitución de la participación en las utilidades, monto que está incluido en el 15% de CTS correspondiente a estos trabajadores (D.S. de fecha 02.11.53).

**2.4 Otras exclusiones:** También están excluidas las personas comprendidas en los Programas de Formación Laboral Juvenil y Prácticas Preprofesionales a que se refiere el TUO del Dec. Leg. Nº 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, y sus modificatorias, en razón de que las actividades que cumplen no están comprendidas en el régimen laboral de la Actividad Privada.

### 3. MONTO A DISTRIBUIR

El artículo 2º del Decreto Legislativo Nº 892 determina que el porcentaje que deberá detraer el empleador de la **Renta Anual antes de Impuestos** es el indicado en el Cuadro Nº 1, que figura más adelante.

**3.1 Determinación de la actividad de la empresa para efectos de las utilidades:** El artículo 2º de la Ley (Dec. Leg. Nº 892) dispone la aplicación de distintos porcentajes de la renta anual antes de impuestos, según corresponda a la actividad de la empresa. Para ello, el Reglamento en su artículo 3º nos remite a la Clasificación Internacional Industrial Unifor (CIIU) de las Naciones Unidas, Revisión 3, salvo ley expresa en contrario.

Consecuentemente, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el **Cuadro Nº 1**, "Porcentaje que se detrae de la Renta Neta".

**3.2 Empresas que realizan varias operaciones económicas:** El mismo Reglamento determina que cuando una empresa realiza más de una actividad –por ejemplo, elaboración de productos alimenticios sujetos al 10% y, a la vez, realiza la de **venta al por menor** de estos mismos productos, actividad que implicaría la aplicación de un porcentaje menor:

(8%) se tendrá en cuenta la actividad principal de la empresa, es decir la que generó mayores ingresos brutos en el respectivo ejercicio económico. En el caso puesto como ejemplo resultaría evidente que la empresa aludida estará obligada a repartir el 10% de la renta neta.

El monto que se debe detracer por concepto de Participación en las Utilidades, será distribuido entre todos los trabajadores que laboraron en la empresa en el Ejercicio Gravable respectivo (2004 para esta oportunidad). El 50% del monto se distribuirá en forma proporcional a los días trabajados y el otro 50% en proporción a las remuneraciones percibidas, en ambos casos por todos y cada uno de los trabajadores.

#### 4. DISTRIBUCIÓN SOBRE LA BASE DE LOS DÍAS LABORADOS (50%)

**4.1** El 50% del monto que representa el porcentaje de la renta neta correspondiente a la actividad de la empresa, se distribuye a prorrata entre los trabajadores que laboraron en la empresa el año 2004 de acuerdo al número de días laborados por todos y cada uno de ellos.

«A ese efecto –agrega la norma– se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores y el resultado que se obtenga se multiplicará por el «número de días laborados», por cada trabajador.

**4.2 Días laborados:** El artículo 2º inc. a) del Dec. Leg. Nº 892 establece que se entiende por días laborados los días "real y efectivamente trabajados". Según las normas reglamentarias solamente se tomarán en cuenta los días efectivamente trabajados, es decir, únicamente los que el trabajador laboró en forma completa.

Siendo así, no podrían incluirse:

- Los días de descanso vacacional
- Días de permiso con goce de haberes
- Días de incapacidad para el trabajo (descanso médico por enfermedad, accidente, o descanso pre y post natal)
- Días de descanso semanal obligatorio
- Días feriados no laborables.
- Todos los otros días no laborables y no remunerados.
- Los días parcialmente laborados (cinco horas, por ejemplo, en un día en que correspondía laborar 8 horas)
- No se computa el tiempo de las horas extras o sobre-tiempo.

Sólo se considerarían los **días completos** laborados por cuanto expresamente el artículo 4º del Reglamento del Dec. Leg. Nº 892, establece que «se entenderá por días laborados a aquéllos en los cuales el trabajador cumpla efectivamente la **jornada ordinaria** en la empresa».

Además, según el artículo 4º del Reglamento, el concepto de días laborados a que se refiere la Ley para determinar la distribución del 50% del monto correspondiente de la renta neta en función a dichos días, obliga a considerar de manera especial aquellos que el trabajador cumpla o realice efectivamente dentro de la jornada semanal vigente en la empresa.

El texto reglamentario señala que se consideran también días laborados «las ausencias que deben ser consideradas

como asistencias para todo efecto, por mandato legal expreso». Tal expresión permitiría variedad de interpretaciones, aunque nosotros nos inclinamos por una interpretación restringida, según la cual sólo se considerarían días laborados aquellas inasistencias al trabajo permitidas por ley expresa y con aplicación para todos los efectos legales, elementos ambos que constituyen los dos requisitos exigidos en la norma reglamentaria. El caso típico es el constituido por los permisos o licencias a dirigentes sindicales a que se refiere el art. 32º del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, hasta el límite de 30 días por año calendario y por dirigente. También se encuentra comprendido el caso en el cual, por efecto de una sanción tributaria de cierre de establecimiento, el empleador debe pagarle a los trabajadores dichos días pues tales días deben ser considerados como efectivamente laborados según lo establecido en el artículo 183º del Código Tributario, artículo sustituido por el Dec. Leg. Nº 953 publicado el 05.02.2004.

**4.3 Horas Extras:** El Reglamento tampoco ha previsto la consideración o cómputo de las horas extras dentro del concepto de «días laborados».

**4.4. Trabajadores a tiempo parcial:** En el caso propuesto, se sumarán las horas laboradas de acuerdo a la jornada parcial cumplida por cada trabajador de acuerdo a este régimen, proyectándolas al cumplimiento de la jornada ordinaria vigente en el centro de labor.

En este caso, por ejemplo, quien labora tan sólo 4 horas diarias en una empresa cuya jornada ordinaria es de 8 horas, requerirá dos jornadas parciales para completar el equivalente de una jornada ordinaria normal. La relación correspondiente será también aplicable en cualquier otro caso en que se cumpla una jornada inferior a la que constituye la normal dentro de cada empresa.

La aplicación de esta norma se complica cuando en un centro de trabajo existen diversas **jornadas ordinarias**. Por ejemplo 7 horas para los empleados, 8 para los obreros y 7 1/2 para los supervisores. ¿Cuál sería la jornada de referencia? Estimamos que en este caso se aplicaría la que resulte afín con la calidad del trabajador (obreros, empleados, etc.).

**4.5 Personal no sujeto a horario o a control:** Para quienes no se encuentran comprendidos en la obligación de cumplir un determinado horario o no están sujetos a marcación de tarjetas u otros medios de control de ingreso y salida, deberá considerarse como días efectivos de trabajo **todos los días laborables de la empresa**, salvo prueba en contrario.

#### 5. DISTRIBUCIÓN SOBRE LA BASE DE REMUNERACIONES PERCIBIDAS POR EL TRABAJADOR (50%)

El otro 50% de la suma detruida de la Renta Neta se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador.

«A este efecto –añade la norma– se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio».

Existiendo ya una definición legal, reiterada en varias

disposiciones, el concepto de remuneración se perfila con la suficiente claridad, según los alcances del artículo 6° de la **Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, TUO del Decreto Legislativo N° 728, como el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé, incluyendo la alimentación principal, siempre que lo percibido sea de su **libre disposición**.(\*)

#### CUADRO N° 1 PORCENTAJE QUE SE DETRAE DE LA RENTA NETA

**(10%) Empresas pesqueras:** La pesca de altura y pesca costera; la pesca N.C.P. (cría de ranas, captura de animales en aguas interiores; criadero de peces y estanques cultivados; actividades de servicios de pesca), etc.

**(10%) Empresas de telecomunicaciones:** Actividades postales nacionales; otras actividades de telecomunicaciones; actividades de contestación de teléfonos, etc.

**(10%) Empresas industriales:** Elaboración de productos lácteos; fabricación de aceites y grasas vegetales y animales; productos de molinería; de panadería; refinarias de azúcar, elaboración de cacao, chocolate y confitería; elaboración de productos alimenticios diversos; elaboración de café y sucedáneos; de alimentos preparados para animales, elaboración de vinos; de bebidas no alcohólicas; de tabaco; hilado, tejido y acabados de textiles; fabricación de prendas de vestir; de calzado; de muebles y accesorios; imprentas; y en general las actividades contenidas en el Grupo 3.

**(8%) Empresas mineras:** Explotación de minas de carbón; producción de petróleo crudo y gas natural; extracción de minerales de hierro, de uranio y torio; de minerales no ferrosos; extracción de piedra de construcción; de arcilla; de talco; de arena y grava; de feldespato; de sal; y en general las actividades contenidas en el Grupo 2.

**(8%) Empresas de comercio al por mayor y al por menor y restaurantes:** Reciclamiento de desperdicios y desechos metálicos; venta al por mayor o al por menor de vehículos automotores; de partes, piezas y accesorios; venta de materias primas agropecuarias y animales vivos; venta de alimentos, bebidas y tabaco; venta de productos textiles, prendas de vestir y calzado; venta de enseres domésticos; de combustibles sólidos, líquidos, gaseosos y anexos, venta de artículos de ferretería, etc. y, en general, las actividades comprendidas en el **Grupo 6** dentro del cual se considera también las de restaurantes, cafés, las de expendio de comidas y bebidas. Sin embargo, no quedarían comprendidas las actividades correspondientes a hoteles, casas de huéspedes y otros lugares de alojamiento que pese a pertenecer al Grupo 6, quedarían afectados sólo con el 5% para efecto de las utilidades.

**(5%) Empresas que realizan otras actividades:** Agricultura, ganadería, silvicultura; actividades de generación y distribución de energía eléctrica; de fabricación de gas; servicios de transporte ferroviario, urbano, de pasajeros por carretera; de transporte de carga; transporte marítimo y de cabotaje; de transporte por vía aérea; los servicios relacionados con el transporte aéreo (agencias de viaje, de transporte; almacenamiento y depósito). Asimismo, los servicios financieros de seguros, de bienes inmuebles; las actividades jurídicas; de contabilidad y auditoría; de asesoramiento en materia de impuestos; servicios de consultoría en programas de informática, procesamiento de datos; servicios técnicos y arquitectónicos; servicios de publicidad, de asesoramiento empresarial; y, en general, las actividades contenidas en el **Grupo 8** y en el **Grupo 9** (limpieza de edificios; enseñanza primaria, secundaria, superior; servicios médicos, odontológicos y otros de sanidad, etc.).

Paralelamente, no constituyen remuneración aquellos conceptos previstos en los artículos 19° y 20° del TUO Dec. Leg. N° 650, aprobado por D.S. N° 001-97-TR.

**5.1 Remuneración computable:** Comprende el íntegro de lo que reciba el trabajador por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Se incluye en este alcance la alimentación principal, tal como lo preceptúa el artículo 6° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR.

**5.2 Las sumas y conceptos que no se computarán, son:**

- Indemnizaciones laborales: por despido arbitrario, acto de hostilidad, vacaciones no gozadas, resolución anticipada del contrato a plazo determinado, etc.
- Suma graciosa modal compensable con los efectos del artículo 57° del TUO del Dec. Leg. N° 650 aprobado por D. S. N° 001-97-TR y modificado por Ley N° 27326 de 22.07.2000.
- Conceptos que no tienen carácter de remuneración señalados en el artículo 19° del TUO del Dec. Leg. N° 650, aprobado por D.S. N° 001-97-TR, (gratificaciones extraordinarias, bonificación por cierre de pliego; el valor razonable del transporte supeditado a la asistencia al centro de trabajo; bonificación por educación, en montos razonables y debidamente sustentados; costo o valor de las condiciones de trabajo; la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto (1), etc.).
- La alimentación principal proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal, según los alcances del artículo 20° del TUO del Dec. Leg. N° 650 aprobado por D.S. N° 001-97-TR.
- Subsidio a cargo de ESSALUD o de entidades de la seguridad social.
- Incrementos por afiliación a una AFP, D.L. N° 25987.
- Incremento del 10% por haberse incrementado la Contribución al FONAVI.

#### 6. ENTREGA DE LA PARTICIPACIÓN LÍQUIDA

La entrega de la participación líquida deberá efectuarse según normas laborales contenidas en el artículo 6° del Dec. Leg. N° 892, dentro de los **30 días naturales (calendario) siguientes** al vencimiento del plazo legal para la presentación de la Declaración Jurada del Impuesto a la Renta.

Para la presentación de la Declaración Jurada del Ejercicio

(\*) Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

(1) Modificación introducida por el art. 13° de la Ley N° 28051, Ley de Prestaciones Alimentarias.

cicio Gravable 2004, la Resolución de Superintendencia N° 019-2005/SUNAT (publicada el 21.01.2005), ha señalado un calendario de fechas que está en función del último dígito del RUC del empleador.

En consecuencia, concordando ambos dispositivos, la fecha máxima para que el empleador abone a los trabajadores la participación en las utilidades que les corresponda por el Ejercicio Gravable 2004, no será única para todos, sino más bien estará en función del último dígito del RUC que tenga el propio empleador, observando así la disposición emitida por la SUNAT.

Si el pago de las utilidades se efectúa dentro del plazo establecido para la presentación de la Declaración Jurada del Impuesto a la Renta de 3ra. Categoría del ejercicio gravable 2004 será gasto de ese ejercicio, en cambio si se realiza dentro de los 30 días calendarios siguientes a la presentación de esa Declaración Jurada será gasto del ejercicio 2005.

Para esos efectos deberá tenerse en cuenta el calendario siguiente:

CALENDARIO PARA LA DECLARACIÓN Y PAGO DE REGULARIZACIÓN DEL IMPUESTO A LA RENTA (IR) Resolución N° 019-2005/SUNAT (Ejercicio Gravable 2004)	
Último dígito del RUC	Fecha de Vencimiento
5	28 de marzo de 2005
6	29 de marzo de 2005
7	30 de marzo de 2005
8	31 de marzo de 2005
9	01 de abril de 2005
0	04 de abril de 2005
1	05 de abril de 2005
2	06 de abril de 2005
3	07 de abril de 2005
4	08 de abril de 2005

PERÍODO DE TREINTA DÍAS POSTERIORES A LA FECHA LÍMITE PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN JURADA DEL IMPUESTO A LA RENTA DENTRO DE LOS CUALES DEBE DISTRIBUIRSE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES Dec. Leg. N° 892, Art. 6° (Será gasto del 2005)	
Último dígito del RUC	Período de Pago
5	del 29.03 al 27.04.2005
6	del 30.03 al 28.04.2005
7	del 31.03 al 29.04.2005
8	del 01.04 al 02.05.2005 (1)
9	del 04.04 al 03.05.2005
0	del 05.04 al 04.05.2005
1	del 06.04 al 05.05.2005
2	del 07.04 al 06.05.2005
3	del 08.04 al 09.05.2005 (2)
4	del 09.04 al 09.05.2005 (3)

(1) Como el día 30 de abril cae sábado, el plazo se amplía al primer día laborable, es decir al 2 de mayo.  
(2) Como el día 7 de mayo cae sábado, el plazo se amplía al primer día laborable, es decir al 9 de mayo.  
(3) Como el día 8 de mayo cae domingo, el plazo se amplía al primer día laborable, es decir al 9 de mayo.

## 7. PAGO EXTEMPORÁNEO DE LA PARTICIPACIÓN

Vencidos los plazos establecidos en el numeral anterior y previo requerimiento **por escrito** de parte del trabajador

para que el empleador efectúe el pago, la participación que no se haya entregado, genera el interés moratorio conforme al D.L. N° 25920, excepto en los casos de suspensión de la relación laboral en que el plazo se contará desde la fecha de reincorporación al trabajo.

El Reglamento señala en su artículo 18° que en el caso de trabajadores que hubieran cesado antes de la fecha prevista para la distribución de utilidades, no son de aplicación los intereses a que se refiere el artículo 6° de la ley.

Al respecto, consideramos que la norma debió contemplar cuando menos el pago de intereses en el caso de que exista requerimiento por parte del ex trabajador para el pago de las utilidades que le corresponden y éste no se produce.

El plazo **prescriptivo** vigente desde el 23.07.2000 para el reclamo de la participación en las utilidades es de **cuatro años** contados a partir del día siguiente en que se extinguió el vínculo laboral del trabajador, es decir, de producido su cese. (Ver mayor información sobre las particularidades de la prescripción en *Informe Laboral*, enero de 2001; *Informe Laboral*, febrero 2001; *Informe Laboral*, marzo 2001).

## 8. APORTES, CONTRIBUCIONES E IMPUESTOS

La participación en las Utilidades del año 2004, producto de la aplicación del Dec. Leg. N° 892, sólo está afectada al Impuesto a la Renta de Quinta Categoría, impuesto que es de cargo del trabajador si resultara afecto.

Dicha retención excepcionalmente será efectuada directamente sobre el monto a pagar y en el plazo establecido para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta del ejercicio al cual corresponde.

## 9. FUSIÓN DE EMPRESAS

El artículo 8° del Dec. Leg. N° 892 dispone que en caso de fusión de empresas, para el cálculo de la participación en las utilidades se efectuará un corte a la fecha de otorgamiento de la escritura pública, a los efectos de determinar los montos a pagar a los trabajadores de cada una de las empresas fusionadas a dicha fecha.

Por el período posterior la participación se calculará en función a los estados financieros consolidados. (Ver gráfico en la página siguiente).

En estos casos se ha establecido que las utilidades serán calculadas al día anterior de la fecha de entrada en vigencia de dichos eventos.

Con anterioridad a la vigencia de esta norma reglamentaria existía una discusión al respecto en el sentido de que algunos sostenían que solamente se podía hablar de cálculo de utilidades al cierre del ejercicio correspondiente y no antes, porque si bien es cierto las empresas podrían contar con informes o balances bimestrales, trimestrales o semestrales, entre otros, éstos sólo podían presentar un resultado aleatorio ya que al final del ejercicio éste podía ser totalmente distinto al de los balances parciales.

Este punto, sin embargo, ha sido normado por el regla-

mento bajo comentario, para los casos de fusión, disolución o escisión de empresas, en los cuales el cálculo de las utilidades debe hacerse al día anterior a la fecha de entrada en vigencia de dichos eventos, aun cuando lógicamente éste no sea el del cierre del ejercicio. Consideramos acertado el criterio adoptado por el legislador.

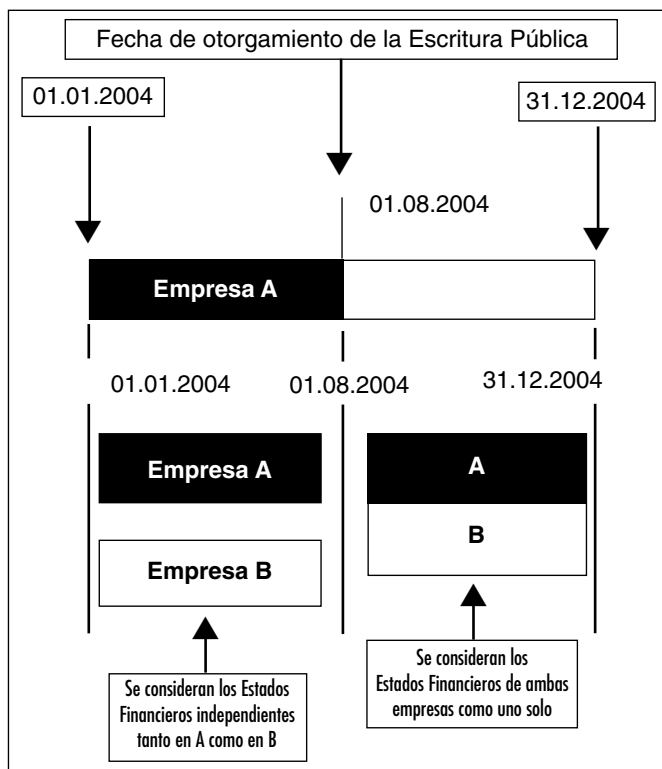
Esta apreciación reside en el hecho que de acuerdo a los artículos 353º y 378º de la Ley General de Sociedades, una vez entrada en vigencia la fusión o escisión, cesan las operaciones y los derechos y obligaciones de la sociedad que se extingue –o de la sociedad escindida en su caso– los que son asumidos por la sociedad absorbente o beneficiaria.

En el caso de la disolución de empresas, creemos que las razones están por demás expuestas.

Para los efectos del pago de las utilidades en estos tres casos, el reglamento ha considerado que se deben tener en consideración las siguientes normas:

a. En caso de extinguirse la relación laboral, el pago deberá efectuarse dentro de los quince (15) días útiles de la entrada en vigencia del evento correspondiente;

b. De subsistir la relación laboral, dicho pago se hará efectivo dentro de los 30 días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado por las disposiciones legales para la presentación de la Declaración Jurada **Anual** del Impuesto a la Renta que deberá hacer la empresa absorbente o incorporante.



**10. TOPE A LA PARTICIPACIÓN INDIVIDUAL**

El art. 2º de la ley señala como límite máximo para la participación en las utilidades de cada trabajador el equivalente a 18 (dieciocho) remuneraciones mensuales vigentes al cierre

del ejercicio. Como es fácilmente comprensible, el límite máximo dependerá del total de la remuneración de cada trabajador, entendiéndose –como queda ya expresado– que dentro de dicho cómputo se considera no sólo la remuneración mensual o sueldo básico, sino todos aquellos conceptos remunerativos adicionales de que pueda gozar habitual o mensualmente el trabajador.

Es por eso que el artículo 7º del reglamento establece que este límite máximo de 18 remuneraciones mensuales, se obtiene sobre la base del **promedio mensual** de la totalidad de remuneraciones percibidas por el trabajador en el ejercicio anual correspondiente. Queda entendido, en consecuencia, que se considerará remanente el exceso que pudiera corresponder a cada trabajador por encima del total de 18 remuneraciones mensuales personales.

**10.1 Remuneraciones mensuales:** Para el cálculo que deberá realizarse se considera como remuneración: el sueldo, salario, jornal básico, comisiones, destajo, bonificación por turno, bonificación por cargo, asignación familiar, alimentación principal, es decir todos los pagos mensuales. No se consideran los conceptos señalados en los arts. 19º y 20º del TUO del Dec. Leg. Nº 650, entre los que tenemos: Gratificaciones Extraordinarias, Asignación por Fallecimiento, Asignación por Educación, Movilidad, Bonificación por Transporte, etc.

**10.2 Cálculo del límite**

CASO Nº 1		
<b>A) Determinación de la Remuneración</b>		
Concepto (Promedio mensual del Ejercicio Gravable)	Montos al 31.12.2004	Conceptos Computables
Sueldo:	S/. 4,000.00	S/. 4,000.00
Alimentación Principal	S/. 104.00	S/. 104.00
Bonif. por Transporte	S/. 400.00	—
Bonif. por Cargo	S/. 800.00	S/. 800.00
<b>TOTAL</b>	<b>S/. 5,304.00</b>	
Remuner. Computable		S/. 4,904.00
<b>B) Cálculo de la Participación del Trabajador</b>		
50% por Remuneraciones:		S/. 45,000.00
50% por días efectivos trabajados		S/. 50,000.00
<b>TOTAL PARTICIPACIÓN</b>		<b>S/. 95,800.00</b>
<b>C) Aplicación del Límite</b>		
El límite es igual a la Remuneración Computable mensual al cierre del ejercicio multiplicado por 18.		
Límite: S/. 4,904 x 18 = S/. 88,272		

En este caso no le corresponderá al trabajador S/. 95,800 sino más bien el límite de S/. 88,272.

El remanente por aplicación del límite, es decir, S/. 7,528 se sujetará a las normas que comentamos a continuación.

**11. REMANENTE**

Es la diferencia entre la Participación que se calcula a cada trabajador y el límite de 18 Remuneraciones establecidas en el artículo 2º del Decreto Legislativo Nº 892.

La suma de todos los remanentes individuales se aplica-

rá en la **capacitación** de trabajadores y la **promoción de empleo** a través de la creación de un Fondo de acuerdo a los lineamientos, requisitos, condiciones y procedimientos que se establezcan en el Reglamento, así como a obras de infraestructura vial. Estos fondos, según el art. 3º del Dec. Leg. N° 892, modificado por Ley N° 28464 del 12.01.2005, serán destinados exclusivamente a las regiones donde se haya generado el remanente, excepto Lima y Callao.

En el caso de que una región genere remanentes superiores a las 2200 UIT, los fondos obtenidos se distribuirán de la siguiente manera: a) Hasta las 2200 UIT se aplicará para financiar proyectos de capacitación de trabajadores y promoción del empleo; b) La diferencia de las 2200 UIT y el total del remanente se aplicará exclusivamente al financiamiento de obras de infraestructura vial de alcance regional dentro de la región que generó el recurso.

Los recursos que corresponden a infraestructura vial se transfieren automáticamente al Gobierno Regional para la ejecución de obras que cuenten con estudios de factibilidad aprobados de acuerdo al Sistema Nacional de Inversión Pública.

El indicado Fondo es el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo-FONCALPROEM, que tiene la naturaleza de persona jurídica de derecho privado, con autonomía administrativa, económica y financiera.

El Reglamento señala también que el aporte del remanente al Fondo se hará efectivo por las empresas que lo hubieren generado, al cumplirse los 30 días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado por las disposiciones legales para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta.

El art. 9º del Reglamento obliga también a las empresas que hayan generado remanentes, a **comunicar** al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el monto de dicho remanente.

Tal obligación deberá ser cumplida al vencerse el plazo para la presentación de la Declaración Jurada del IR.

## 12. LIQUIDACIÓN DE UTILIDADES

El Dec. Leg. N° 892, en su artículo 7º, establece que al momento del pago de las utilidades, las empresas deberán entregar a los trabajadores y ex trabajadores con derecho a este beneficio, una liquidación que precise la forma en que ha sido calculado. El Reglamento en su artículo 16º establece la **información mínima** que debe contener la mencionada liquidación:

- Nombre o razón social del empleador;
- Nombre completo del trabajador;
- Renta anual de la empresa antes de impuestos;
- Número de días laborados por el trabajador;
- Remuneración del trabajador considerada para el cálculo;
- Número total de días laborados por todos los trabajadores de la empresa con derecho a percibir utilidades;
- Remuneración total pagada a todos los trabajadores de la empresa; y,
- Monto del remanente generado por el trabajador, de ser el caso.

Consideramos que también debió consignarse el monto por concepto de utilidades a percibir por el trabajador, desde que este artículo establece la información mínima que debe contener la liquidación que el empleador debe entregar a cada trabajador en esta oportunidad.

### 1. MODELO DESARROLLADO DE LIQUIDACIÓN DE UTILIDADES <sup>(1)</sup>

PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES POR EL EJERCICIO GRAVABLE 2004	
EMPRESA:	.....
Sector:	<i>Industria</i> RUC: .....
1. Renta Anual antes de impuestos:	S/. 58,000.00
2. Participación a distribuir, 10% de la Renta Neta :	S/. 5,800.00
3. Días laborados por todos los trabajadores en el año 2004:	28,000.00
4. Días laborados por el trabajador en el año 2004:	300
5. Remuneraciones percibidas por todos los trabajadores en el 2004:	S/. 300,000.00
6. Remuneraciones percibidas por el trabajador en el 2004:	S/. 11,200.00
7. Monto a distribuir por días laborados en el 2004 (50% de S/. 5,800):	S/. 2,900.00
8. Monto a distribuir por remuneraciones percibidas en el 2004 (50% de S/. 5,800.00):	S/. 2,900.00
LIQUIDACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN	
Trabajador: Cod. .... Raúl López Martínez; Remuneraciones:	S/. 11,200.00
1. Por 300 días laborados (2,900 x 300 / 28,000)	= S/. 31.07
2. Por S/. 11,200 de remuneraciones percibidas (2,900 x 11,200 / 300,000)	= S/. 108.26
Retención Imp. a la Renta 5ta.	= (S/. ---)
a) TOTAL	= S/. 139.33
b) NETO PAGADO	= S/. 139.33
c) Remanente generado por el trabajador (a - b)	= S/. 0
Lima, ..... de ..... de 2005	
..... La Empresa	..... El trabajador (cargo)

### 2. MODELO ABREVIADO DE LIQUIDACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES <sup>(1)</sup>: Contiene la información mínima legal

PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES POR EL EJERCICIO GRAVABLE 2004	
EMPRESA:	..... RUC: .....
1. Renta Anual antes de impuestos:	S/. 58,000.00
2. Número de días laborados por el trabajador en el año 2004:	300 días
3. Número total de días laborados por todos los trabajadores de la empresa en el año 2004	S/. 28,000.00
4. Remuneraciones percibidas por el trabajador en el 2004	S/. 11,200.00
5. Remuneraciones percibidas por todos los trabajadores en el año 2004	S/. 300,000.00
LIQUIDACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN	
Trabajador: Cod. .... Raúl López Martínez; Remuneraciones:	
1. Por 300 días laborados (2,900x300/28,000)	= S/. 31.07
2. Por remuneraciones (2,900 x 11,200/300,000)	= S/. 108.26
Retención Imp. a la Renta 5ta.	= (S/. ---)
a) TOTAL	= S/. 139.33
b) NETO PAGADO	= S/. 139.33
c) Remanente generado por el trabajador (a - b)	= S/. 139.33
Lima, ..... de ..... de 2005	
..... La Empresa	..... El trabajador (cargo)

(1) Esta liquidación no libera al empleador de consignar este pago en la Planilla y Boleta de Pago.

### 3. SECTOR INDUSTRIA: CASO PRÁCTICO DE DISTRIBUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN (10%)

#### 3.1 DESARROLLO DE LA PARTICIPACIÓN DE UN TRABAJADOR 2004

1. DATOS DE LA EMPRESA		3. DATOS PARA EL CÁLCULO DE LA PARTICIPACIÓN															
<ul style="list-style-type: none"> <li>Razón Social : EL RÁPIDO S.A.</li> <li>Actividad Económica: Industria</li> <li>Porcentaje a Distribuir: 10%</li> <li>Trabajadores: 46 empleados y 54 obreros Total: 100 trabajadores</li> <li>Jornada Ordinaria Semanal: 6 días de lunes a sábado</li> </ul>		<table border="1"> <thead> <tr> <th>VARIABLES</th> <th>MONTOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>D</b> = Días efectiva y realmente trabajados por todos los trabajadores en el 2004 (100 trabaj. x 312 días al año)</td> <td>31,200 días.</td> </tr> <tr> <td><b>U</b> = Utilidades a distribuir (10% de S/. 58,000.00)</td> <td>S/. 5,800.00</td> </tr> <tr> <td><b>R</b> = Total de remuneraciones percibidas por todos los trabajadores en el año 2004</td> <td>S/. 300,000.00</td> </tr> <tr> <td><b>A</b> = Monto a distribuir en función a los días efectiva y realmente trabajados. (50% de S/. 5,800.00)</td> <td>S/. 2,900.00</td> </tr> <tr> <td><b>B</b> = Monto a distribuir en función a las remuneraciones percibidas. (50% de S/. 5,800.00)</td> <td>S/. 2,900.00</td> </tr> <tr> <td><b>r</b> = Remuneraciones percibidas por cada trabajador en todo el año 2004</td> <td>En función a cada trabajador</td> </tr> </tbody> </table>		VARIABLES	MONTOS	<b>D</b> = Días efectiva y realmente trabajados por todos los trabajadores en el 2004 (100 trabaj. x 312 días al año)	31,200 días.	<b>U</b> = Utilidades a distribuir (10% de S/. 58,000.00)	S/. 5,800.00	<b>R</b> = Total de remuneraciones percibidas por todos los trabajadores en el año 2004	S/. 300,000.00	<b>A</b> = Monto a distribuir en función a los días efectiva y realmente trabajados. (50% de S/. 5,800.00)	S/. 2,900.00	<b>B</b> = Monto a distribuir en función a las remuneraciones percibidas. (50% de S/. 5,800.00)	S/. 2,900.00	<b>r</b> = Remuneraciones percibidas por cada trabajador en todo el año 2004	En función a cada trabajador
VARIABLES	MONTOS																
<b>D</b> = Días efectiva y realmente trabajados por todos los trabajadores en el 2004 (100 trabaj. x 312 días al año)	31,200 días.																
<b>U</b> = Utilidades a distribuir (10% de S/. 58,000.00)	S/. 5,800.00																
<b>R</b> = Total de remuneraciones percibidas por todos los trabajadores en el año 2004	S/. 300,000.00																
<b>A</b> = Monto a distribuir en función a los días efectiva y realmente trabajados. (50% de S/. 5,800.00)	S/. 2,900.00																
<b>B</b> = Monto a distribuir en función a las remuneraciones percibidas. (50% de S/. 5,800.00)	S/. 2,900.00																
<b>r</b> = Remuneraciones percibidas por cada trabajador en todo el año 2004	En función a cada trabajador																
2. RENTA ANUAL ANTES DE IMPUESTOS (RAAI)																	
Es igual a la Renta Neta para efectos del Impuesto a la Renta																	
<b>Renta Anual antes de Impuestos: S/. 58,000.00</b>																	

4. CÁLCULO DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE UN DETERMINADO TRABAJADOR		
4.1 Datos del Trabajador	Cálculo de la Participación	Total Utilidades (P <sub>1</sub> + P <sub>2</sub> )
CASO : ÁNGEL RUIZ OCUPACIÓN : Técnico Mecánico  d = días trabajados durante el 2004 (1) 312 días. r = Remuneraciones percibidas por el trabajador en el 2004 S/. 16,000.00	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Cálculo de la participación P<sub>1</sub> y P<sub>2</sub>:</b></li> <li>a) <b>P<sub>1</sub> = Por los días efectivos trabajados</b>  <math display="block">P_1 = \frac{A \times d}{D}</math> <math display="block">P_1 = \frac{S/. 2,900 \times 312 \text{ días}}{31,200 \text{ días}} = S/. 29.00</math> </li> <li>b) <b>P<sub>2</sub> = Por las remuneraciones percibidas</b>  <math display="block">P_2 = \frac{B \times r}{R}</math> <math display="block">P_2 = \frac{S/. 2,900 \times S/. 16,000}{S/. 300,000.00} = S/. 154.67</math> </li> </ul>	P <sub>1</sub> = S/. 29.00 + P <sub>2</sub> = S/. 154.67 TOTAL = S/. 183.67

(1) Hemos considerado que el trabajador ha laborado real y efectivamente 26 días en cada mes del año 2004.

#### 3.2 CASO PRÁCTICO: Cálculo de la participación en las utilidades de un grupo de los trabajadores de la empresa: 1 gerente, 1 jefe, 1 empleado y 2 técnicos según los datos de los numerales anteriores

Utilidad por Distribuir	Ocupación	Datos de cada Trabajador		R	D	Distribución de Utilidades		
		d = días efectivos trabajados en 2004	r = remuneraciones percibidas en 2004			P <sub>1</sub> = Por los días efectivos trabajados	P <sub>2</sub> = Por las remuneraciones percibidas	TOTAL Utilidades
5,800 (10% de Renta Neta)	Gerente	312	48,000	300,000	31,200	S/. 29.00	S/. 464.00	S/. 493.00
	Jefe	300	36,000			S/. 27.88	S/. 348.00	S/. 375.88
	Empleado (1)	250	21,000			S/. 23.24	S/. 203.00	S/. 226.24
	Técnico (2)	280	16,000			S/. 26.03	S/. 154.67	S/. 180.70
	(...)	(...)	(...)			(...)	(...)	(...)

Participación por los días efectivos trabajados (P <sub>1</sub> )	Participación por las remuneraciones percibidas (P <sub>2</sub> )
(*) Ejemplo: en el caso del Jefe $P_1 = \frac{2,900 \times 300}{31,200} = \frac{904,800}{31,200} = S/. 27.88$ (*) Según la fórmula P <sub>1</sub> del Cuadro N° 4.	(*) Ejemplo: en el caso del Jefe $P_2 = \frac{2,900 \times 36,000}{300,000} = \frac{32'480,000}{300,000} = S/. 348.00$ (*) Según la fórmula P <sub>2</sub> del Cuadro N° 4.

#### 4. SECTOR RESTAURANTE: CASO PRÁCTICO DE DISTRIBUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN (8%)

##### 4.1 DESARROLLO DE LA PARTICIPACIÓN DE UN TRABAJADOR 2004

<b>1. DATOS DE LA EMPRESA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Razón Social : Restaurante Los Olivos S. A.</li> <li>Actividad Económica: Restaurantes</li> <li>Porcentaje por Distribuir: 8%</li> <li>Trabajadores: 46 empleados y 54 obreros Total: 100 trabajadores</li> <li>Jornada Ordinaria Semanal: 6 días de lunes a sábado</li> </ul>	<b>3. DATOS PARA EL CÁLCULO DE LA PARTICIPACIÓN</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>VARIABLES</th> <th>MONTOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>D</b> = Días efectiva y realmente trabajados por todos los trabajadores en el año 2004 (100 trabajadores x 312 días al año)</td> <td>31,200 días.</td> </tr> <tr> <td><b>U</b> = Utilidades por distribuir (8% de 1'340,000)</td> <td>S/. 107,200.00</td> </tr> <tr> <td><b>R</b> = Total de remuneraciones percibidas por todos los trabajadores en el año 2004</td> <td>S/. 400,000.00</td> </tr> <tr> <td><b>A</b> = Monto por distribuir en función de los días efectiva y realmente trabajados (50% de S/. 107,200)</td> <td>S/. 53,600.00</td> </tr> <tr> <td><b>B</b> = Monto por distribuir en función a las remuneraciones percibidas. (50% de S/. 107,200)</td> <td>S/. 53,600.00</td> </tr> <tr> <td><b>r</b> = Remuneraciones percibidas por cada trabajador en todo el año 2004</td> <td>En función de cada trabajador</td> </tr> </tbody> </table>	VARIABLES	MONTOS	<b>D</b> = Días efectiva y realmente trabajados por todos los trabajadores en el año 2004 (100 trabajadores x 312 días al año)	31,200 días.	<b>U</b> = Utilidades por distribuir (8% de 1'340,000)	S/. 107,200.00	<b>R</b> = Total de remuneraciones percibidas por todos los trabajadores en el año 2004	S/. 400,000.00	<b>A</b> = Monto por distribuir en función de los días efectiva y realmente trabajados (50% de S/. 107,200)	S/. 53,600.00	<b>B</b> = Monto por distribuir en función a las remuneraciones percibidas. (50% de S/. 107,200)	S/. 53,600.00	<b>r</b> = Remuneraciones percibidas por cada trabajador en todo el año 2004	En función de cada trabajador
VARIABLES	MONTOS														
<b>D</b> = Días efectiva y realmente trabajados por todos los trabajadores en el año 2004 (100 trabajadores x 312 días al año)	31,200 días.														
<b>U</b> = Utilidades por distribuir (8% de 1'340,000)	S/. 107,200.00														
<b>R</b> = Total de remuneraciones percibidas por todos los trabajadores en el año 2004	S/. 400,000.00														
<b>A</b> = Monto por distribuir en función de los días efectiva y realmente trabajados (50% de S/. 107,200)	S/. 53,600.00														
<b>B</b> = Monto por distribuir en función a las remuneraciones percibidas. (50% de S/. 107,200)	S/. 53,600.00														
<b>r</b> = Remuneraciones percibidas por cada trabajador en todo el año 2004	En función de cada trabajador														
<b>2. RENTA ANUAL ANTES DE IMPUESTOS (RAAI)</b> Es igual a la Renta Neta para efectos del Impuesto a la Renta  <b>Renta Anual antes de Impuestos : S/. 1'340,000.00</b>															

4. CÁLCULO DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE UN DETERMINADO TRABAJADOR		
4.1 Datos del Trabajador	Cálculo de la Participación	Total Utilidades (P <sub>1</sub> + P <sub>2</sub> )
CASO : LUIS ÁNGELES OCUPACIÓN : Operario  <b>d</b> = días trabajados durante el 2004 (1) 312 días. <b>r</b> = Remuneraciones percibidas por el trabajador en el 2004 S/. 8,000.00	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Cálculo de la participación P<sub>1</sub> y P<sub>2</sub>:</b></li> <li>a) <b>P<sub>1</sub> = Por los días efectivos trabajados</b>  <math display="block">P_1 = \frac{A \times d}{D}</math> <math display="block">P_1 = \frac{S/. 53,600 \times 312 \text{ días}}{31,200 \text{ días}} = \boxed{P_1 = S/. 536.00}</math> </li> <li>b) <b>P<sub>2</sub> = Por las remuneraciones percibidas</b>  <math display="block">P_2 = \frac{B \times r}{R}</math> <math display="block">P_2 = \frac{S/. 53,600 \times S/. 8,000}{S/. 400,000.00} = \boxed{P_2 = S/. 1072.00}</math> </li> </ul>	P <sub>1</sub> = S/. 536.00 + P <sub>2</sub> = S/. 1072.00 ===== <b>TOTAL = S/. 1608.00</b>

(1) Hemos considerado que el trabajador ha laborado real y efectivamente 26 días en cada mes del año 2004.

##### 4.2 CASO PRÁCTICO: Cálculo de la participación en las utilidades de un grupo de los trabajadores de la empresa: 1 jefe, 1 empleado y 2 obreros según los datos de los numerales anteriores

Utilidad a Distribuir	Ocupación	Datos de cada Trabajador		R	D	Distribución de Utilidades		
		d = días efectivos trabajados en 2004	r = remuneraciones percibidas en 2004			P <sub>1</sub> = Por los días efectivos trabajados	P <sub>2</sub> = Por las remuneraciones percibidas	TOTAL Utilidades
107,200 (8% de Renta Neta)	Gerente	312	36,000	400,000	31,200	S/. 536.00	S/. 4824.00	S/. 5360.00
	Jefe	312	26,000			S/. 536.00	S/. 3484.00	S/. 4020.00
	Empleado (1)	215	12,000			S/. 369.36	S/. 1608.00	S/. 1977.36
	Operario (2)	286	8,000			S/. 491.33	S/. 1072.00	S/. 1563.33
	(...)	(...)	(...)			(...)	(...)	(...)

Participación por los días efectivos trabajados (P <sub>1</sub> )	Participación por las remuneraciones percibidas (P <sub>2</sub> )
(*) Ejemplo: en el caso del Empleado $P_1 = \frac{53,600 \times 215}{31,200} = \frac{11'524,000}{31,200} = \boxed{P_1 = S/. 369.36}$ (*) Según la fórmula P <sub>1</sub> del Cuadro N° 4.	(*) Ejemplo: en el caso del Empleado $P_2 = \frac{53,600 \times 12,000}{400,000} = \frac{643'200,000}{400,000} = \boxed{P_2 = S/. 1,608.00}$ (*) Según la fórmula P <sub>2</sub> del Cuadro N° 4.

# Remuneración Computable para la Participación en las Utilidades

## Distribución del 50% en función a las remuneraciones percibidas

CONCEPTO REMUNERATIVO		EFEECTO Y FORMA DE CÁLCULO	BASE LEGAL
<b>ALIMENTACIÓN PRINCIPAL</b> Desayuno, almuerzo o refrigerio de medio día, comida o cena (en dinero o especie; con o sin rendición de cuenta)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>El monto bruto total anual.</li> <li>Sólo comprende la alimentación principal que constituye prestación alimentaria por suministro directo (Ley N° 28051).</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), Art. 6°, aprobado por D.S. N° 003-97-TR. NTE.
<b>ALIMENTACIÓN</b> (Como condición de trabajo)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuando es proporcionada directamente por el empleador, tenga la calidad de <b>condición de trabajo</b> por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 20°. NTE.
<b>ASIGNACIÓN O BONIFICACIÓN POR EDUCACIÓN</b>	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>No es computable por ser un concepto no remunerativo. Debe ser un monto razonable y debidamente sustentado.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. f) NTE.
<b>ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO</b> (Padres, cónyuges e hijos)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por constituir un pago por única vez y no ser concepto no remunerativo.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. g). NTE.
<b>ASIGNACIÓN FAMILIAR MENSUAL (1)</b> (Ley N° 25129 o por convenio)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por no corresponder a servicios prestados.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Arts. 6° y 7° TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 9°. NTE.
<b>ASIGNACIÓN MENSUAL POR CÓNYUGE (1)</b>	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por no corresponder a servicios prestados.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Arts. 6° y 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 9°. NTE.
<b>ASIGNACIÓN MENSUAL POR HIJO (1)</b>	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por no corresponder a servicios prestados.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Arts. 6° y 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 9°. NTE.
<b>ASIGNACIÓN POR CUMPLEAÑOS</b>	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es un concepto no remunerativo.</li> <li>Se otorga por una sola vez al año. Comprende también otras similares (Día de la Madre, del Padre, etc.).</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. g). NTE.
<b>BONIFICACIÓN POR MOVILIDAD O TRANSPORTE</b> (Pasajes o monto fijo)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es un concepto no remunerativo.</li> <li>Siempre que esté supeditada a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. e). NTE.
<b>ASIGNACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJO</b>	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es un concepto no remunerativo.</li> <li>Por constituir un pago por única vez y no ser concepto computable.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. g). NTE.
<b>ASIGNACIÓN POR VACACIONES</b>	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>El monto bruto total anual.</li> <li>Por constituir remuneración de periodicidad anual.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 18°. NTE.
<b>BONIFICACIÓN POR MATRIMONIO</b>	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es un concepto no remunerativo.</li> <li>Por constituir un pago que se concede por única vez.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. g). NTE.
<b>ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD</b> (Para cumplimiento de labores)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es un concepto no remunerativo.</li> <li>Cuando se otorga para el mejor cumplimiento de las funciones laborales de acuerdo a su naturaleza (vendedores y cobradores, conserjes o similares). Sujeta a rendición de cuentas y que no constituya ventaja patrimonial para el trabajador.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. i). NTE.
<b>CANASTA DE NAVIDAD O SIMILARES</b>	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es un concepto no remunerativo.</li> <li>Por constituir un beneficio recibido por una vez y no ser concepto computable.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. d). NTE.

**NTE:** Dec. Leg. N° 892; D.S. N° 009-98-TR. (1) Los efectos consignados sobre este concepto pueden ser objeto de cuestionamiento, pero consideramos que nuestra interpretación se ajusta a lo que legalmente constituye remuneración.

CONCEPTO REMUNERATIVO		EFEECTO Y FORMA DE CÁLCULO	BASE LEGAL
BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es un concepto no remunerativo.</li> <li>Se trata de sumas que tienen una naturaleza similar a las gratificaciones extraordinarias.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. a). NTE.
BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es un concepto no remunerativo.</li> <li>Se refiere a la suma que se otorga por una vez cada 5 años. Tiene naturaleza similar a la gratificación extraordinaria y es de periodicidad mayor a 1 año.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Arts. 18° y 19° inc. a). NTE.
BONIFICACIÓN POR RIESGO DE CAJA (Manejo de fondos)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>El monto bruto total anual.</li> <li>Compensación por el riesgo que se corre en el tipo de labor que se desempeña. Si es de libre disposición.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 9°. NTE.
BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (BT)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>El monto bruto total anual.</li> <li>Comprende la BT que se percibe mensualmente o semanalmente en forma regular.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 9°. NTE.
BONIFICACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO FIJO (BTNF)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>El monto bruto total anual.</li> <li>La BTNF se refiere a la que se percibe por laborar permanentemente en un turno determinado.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 9°. NTE.
BONIFICACIÓN POR 25 ó 30 AÑOS DE SERVICIOS	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>El monto bruto total anual.</li> <li>Por ser permanente y de libre disposición.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°; D. Leg. N° 688, Art. 19° y 3ra. DTF. TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°. NTE.
BONIFICACIÓN POR TURNO ROTATIVO (BTR)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>El monto bruto total anual.</li> <li>BTR cuyo monto está en función al turno laboral trabajado. Concepto variable.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 16°. NTE.
BONIFICACIÓN POR ZONA	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>El monto bruto total anual.</li> <li>Percibido regularmente (mensual o diario) de libre disposición, por laborar en una determinada zona geográfica.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 9°. NTE.
COMISIONES	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>El monto bruto total anual.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. TUO Dec. Leg. N° 650, Arts. 9° y 17°. NTE.
DESTAJO	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>El monto bruto total anual.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6° TUO Dec. Leg. N° 650, Arts. 9° y 17°. NTE.
GRATIFICACIÓN NAVIDAD	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>El monto bruto total anual.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. Ley N° 27735. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 18°. NTE.
GRATIFICACIONES ORDINARIAS SEMESTRALES DEL EJERCICIO	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>El monto bruto total anual.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 18°. NTE.
GRATIFICACIÓN DE FIESTAS PATRIAS	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>El monto bruto total anual.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. Ley N° 27735. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 18°. NTE.
GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es un concepto no remunerativo.</li> <li>Se refiere a las que se dan por una sola vez y por alguna razón específica. Comprende otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador. No tienen frecuencia anual ni menor a un año.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. a). NTE.
GRATIFICACIONES ORDINARIAS ANUALES	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>El monto bruto total anual.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 18°. NTE.
HORAS EXTRAS	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>El monto bruto total anual.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 16°. D.S. N° 004-97-TR, Art. 6°. NTE.

NTE: Dec. Leg. N° 892; D.S. N° 009-98-TR.

CONCEPTO REMUNERATIVO	EFFECTO Y FORMA DE CÁLCULO	BASE LEGAL
INCREMENTO FONAVI 10% Sentencia Casatoria N° 775-97 Lima (*)	NO <ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento de Remuneraciones por trasladarse al trabajador la totalidad de la Contribución al FONAVI.</li> </ul>	D.L. N° 25981 (Anteriormente por Res. de 2da. instancia de la Sala Laboral Expd. N° 4313-94-BS-(S) 16.01.95 se consideraba computable). NTE.
INCREMENTO AFP: 10.23%	NO <ul style="list-style-type: none"> <li>No se computa este incremento por cubrir el aporte del trabajador a la AFP.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO de la Ley del SPP, 5ta. DFT. NTE.
INCREMENTO AFP: 3%	NO <ul style="list-style-type: none"> <li>Sólo se computa para la CTS.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO de la Ley del SPP, 5ta. DFT. NTE.
INCREMENTO 3.3% (SNP) Sentencia Casatoria N° 775-97 Lima (*)	NO <ul style="list-style-type: none"> <li>Por similares alcances a sentencia casatoria N° 775-97 LIMA, sobre incremento FONAVI.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. Ley N° 26504, Art. 5°. NTE.
JABÓN Y PAPEL HIGIÉNICO	NO <ul style="list-style-type: none"> <li>Es un concepto no remunerativo.</li> <li>Por constituir condición de trabajo.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. c). NTE.
PARTICIPACIÓN ADICIONAL EN LAS UTILIDADES (Dec. Leg. N° 892)	NO <ul style="list-style-type: none"> <li>Es un concepto no remunerativo.</li> <li>Se refiere a la otorgada por acto unilateral en el año anterior por convenio unilateral o colectivo (Dec. Leg. N° 892).</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. b). Dec. Leg. N° 892, art. 10° NTE.
RACIÓN DE PRODUCTOS	NO <ul style="list-style-type: none"> <li>Es un concepto no remunerativo.</li> <li>Bienes que la empresa otorga a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para el consumo directo del trabajador y su familia, de acuerdo a lo pactado o concedido por la empresa.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19 inc. h). NTE.
REFRIGERIO (1)	NO <ul style="list-style-type: none"> <li>Cuando no constituya Alimentación Principal según Art. 12° del TUO del Dec. Leg. N° 650.</li> <li>Ej.: refrigerio por sobre tiempo.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. j). NTE.
SUELDO BÁSICO	SÍ <ul style="list-style-type: none"> <li>El monto bruto total anual.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 10°. NTE.
JORNAL BÁSICO	SÍ <ul style="list-style-type: none"> <li>El monto bruto total anual.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 10°. NTE.
UNIFORMES	NO <ul style="list-style-type: none"> <li>Es un concepto no remunerativo.</li> <li>Por constituir condición de trabajo.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. c). NTE.
VIVIENDA (MINERÍA)	NO <ul style="list-style-type: none"> <li>Es un concepto no remunerativo.</li> <li>Por ser condición de trabajo en la actividad minera.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. c). NTE.
ZAPATOS DE TRABAJO Y/O SEGURIDAD	NO <ul style="list-style-type: none"> <li>Es un concepto no remunerativo.</li> <li>Por ser condición de trabajo.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. c). NTE.
MOVILIDAD, VIÁTICOS, GASTOS DE REPRESENTACIÓN, VESTUARIO	NO <ul style="list-style-type: none"> <li>Es un concepto no remunerativo.</li> <li>Siempre que se otorguen al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones. En general comprende <b>todo</b> lo que razonablemente cumpla el objetivo antes señalado y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.</li> </ul>	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. i). NTE.

NTE: Dec. Leg. N° 892; D.S. N° 009-98-TR.

(\*) Publicada en Análisis Laboral, setiembre 1999, págs. 41 y 42.

(1) Al haberse eliminado por Ley N° 28051 (Art. 13°) el **Refrigerio** de la relación de conceptos no remunerativos, debería considerarse remuneración computable a partir del 3 de agosto de 2003.

# Trabajadores Independientes Extranjeros

## Asistencia Técnica sustituye a Servicio Técnico

Las disposiciones legales que modificaron la Ley del Impuesto a la Renta a través del Decreto Legislativo N° 945 contienen algunas normas que han variado la tipificación de los servicios de extranjeros no domiciliados que desarrollan asistencia técnica, así como las formalidades y obligaciones tributarias, tanto de los responsables tributarios como del propio contribuyente.

### 1. ALCANCE

Respecto a este tema, el Dec. Leg. N° 945 y la Ley N° 28442 han modificado secciones considerables del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por D.S. N° 054-99-EF, relacionadas con la tipificación del servicio, las formalidades para desarrollarlo y las obligaciones tributarias de las empresas que tienen la calidad de responsables tributarios y agentes de retención.

Cabe señalar que el Reglamento de la LIR aprobado por D. S. N° 122-94-EF de 21.09.94 ha sido modificado por D. S. N° 134-2004-EF de 05.10.2004 para adecuar sus disposiciones a las nuevas normas de la LIR.

### 2. RENTA DE FUENTE PERUANA

Con toda claridad se ha determinado que es renta de fuente peruana la obtenida por la prestación de "**asistencia técnica**", cuando ésta se utilice económicamente en el país. Para tales efectos se ha incorporado el inc. j) al Art. 9° de la Ley del Impuesto a la Renta. En consecuencia, si un domiciliado obtiene estas rentas se considerarán de fuente peruana y tributarán en ese nivel.

Es por ello que a raíz de esa modificación se ha eliminado del Art. 48° de la LIR la presunción de renta neta de fuente peruana en los casos de "**servicios técnicos**" que requerían la realización de actividades parte en el país y parte en el extranjero, lo que llevaba más de una vez a confusión y daba lugar a la retención del 12% de tasa efectiva para el sujeto no domiciliado.

Doctrinariamente se ha presentado un cambio sustancial, pues con este cambio se aplica el criterio del destino final del gasto, que sea en el país, y también que la utilización sea en el país.

### 3. ASISTENCIA TÉCNICA REEMPLAZA A SERVICIO TÉCNICO

En verdad lo que se ha producido es una ampliación del concepto "Servicio Técnico" por uno más amplio: el de "Asistencia Técnica"; sin embargo, no se ha definido este concepto que de seguro se efectuará vía reglamento.

Lo cierto es que ha quedado inaplicable el inc. c) del Art. 27° del Reglamento de la LIR que definía el concepto de "Servicio Técnico".

Esta modificación se aplica incluso a las empresas pagadoras de esas rentas aun cuando cuenten con convenios de

estabilidad tributaria, pues su régimen no se modifica ya que es un tributo a cargo de quien presta el servicio.

"c. Se entiende por Asistencia Técnica a todo servicio independiente, sea suministrado desde el exterior o en el país, por el cual el prestador se compromete a utilizar sus habilidades, mediante la aplicación de ciertos procedimientos, artes o técnicas, con el objeto de proporcionar conocimientos especializados, no patentables, que sean necesarios en el proceso productivo, de comercialización, de prestación de servicios o cualquier otra actividad realizada por el usuario.

La asistencia técnica también comprende el adiestramiento de personas para la aplicación de los conocimientos especializados a que se refiere el párrafo anterior.

No se considera como asistencia técnica a:

i) Las contraprestaciones pagadas a trabajadores del usuario por los servicios que presten al amparo de su contrato de trabajo.

ii) Los servicios de marketing y publicidad.

iii) Las informaciones sobre mejoras, perfeccionamientos y otras novedades relacionadas con patentes de invención, procedimientos patentables y similares.

iv) Las actividades que se desarrollen a fin de suministrar las informaciones relativas a la experiencia industrial, comercial y científica a las que se refieren los Artículos 27° de la Ley y 16°.

v) La supervisión de importaciones.

(Incorporado por la Novena Disposición Final del D. S. N° 134-2004-EF, publicado el 05.10.2004 y vigente a partir del 06.10.2004).

En estos dos últimos casos la contraprestación recibirá el tratamiento de regalías.

La renta neta por concepto de asistencia técnica, de conformidad con lo establecido por el inciso d) del Artículo 76° de la Ley, no incluye los gastos asumidos por el contratante domiciliado por concepto de pasajes fuera y dentro del país y de viáticos en el país.

En cualquier caso, la asistencia técnica comprende los siguientes servicios:

1. Servicios de ingeniería: La ejecución y supervisión del montaje, instalación y puesta en marcha de las máquinas, equipos y plantas productoras; la calibración, inspección, reparación y mantenimiento de las máquinas, equipos; y la realización de pruebas y ensayos, incluyendo control de calidad, estudios de factibilidad y proyectos definitivos de inge-

niería y de arquitectura.

2. Investigación y desarrollo de proyectos: La elaboración y ejecución de programas pilotos, la investigación y experimentos de laboratorios; los servicios de explotación y la planificación o programación técnica de unidades productoras.

3. Asesoría y consultoría financiera: Asesoría en valoración de entidades financieras y bancarias y en la elaboración de planes, programas y promoción a nivel internacional de venta de las mismas; asistencia para la distribución, colocación y venta de valores emitidos por entidades financieras".

(Art. 4-A inc. c), numeral sustituido por la Novena Disposición Final del Decreto Supremo N° 134-2004-EF, publicado el 05.10.2004 y vigente a partir del 06.10.2004).

#### Texto Anterior

3. *Asesoría y consultoría: El asesoramiento e instrucciones suministradas por técnicos y profesionales, el suministro de servicios técnicos para la administración y gestión de empresas; la asesoría financiera que puede comprender: asesoría en valoración de entidades financieras y bancarias y en la elaboración de planes, programas y promoción a nivel internacional de venta de las mismas; asistencia para la distribución, colocación y venta de valores emitidos por entidades financieras.*

La asistencia técnica se utiliza económicamente en el país, cuando ocurre cualquiera de los siguientes supuestos:

1. Sirve para el desarrollo de las actividades o cumplimiento de sus fines, de personas domiciliadas en el país, con prescindencia que tales personas generen ingresos gravados o no.

Se presume que un contribuyente receptor de rentas de tercera categoría que considera como gasto o costo la contraprestación por la asistencia técnica, el que cumple con el principio de causalidad previsto en el primer párrafo del Artículo 37° de la Ley, utiliza económicamente el servicio en el país.

2. Sirve para el desarrollo de las funciones de cualquier entidad del Sector Público Nacional.

En caso concurren conjuntamente con la prestación del servicio digital o con la asistencia técnica o con cualquier otra operación, otras prestaciones de diferente naturaleza, los importes relativos a cada una de ellas deberán discriminarse a fin de otorgar el tratamiento que corresponda a cada operación individualizada. Sin embargo, si por la naturaleza de la operación no pudiera efectuarse esta discriminación, se otorgará el tratamiento que corresponda a la parte esencial y predominante de la transacción.

(Artículo incorporado por el Artículo 5° del Decreto Supremo N° 086-2004-EF, publicado el 04.07.2004 y vigente a partir del 05.07.2004).

#### 4. FORMALIDADES SOBRE EXTRANJERÍA

La calidad migratoria de "negocios" o de "no inmigrantes residentes" y los documentos que deben entregarse a las autoridades, están regulados por los Arts. 13° y 83° de la LIR.

La modificación consiste básicamente en adecuar la norma tributaria a la Ley de Extranjería contenida en el Dec. Leg. N° 703.

Cabe recordar que la Ley de Extranjería señala que:

a) Los extranjeros que ingresan con la calidad migratoria de turistas, negocios, transeúntes y tripulantes están expresa-

mente **prohibidos** de percibir rentas de fuente peruana.

b) En cambio los que ingresan en calidad de artistas, religiosos, estudiantes, trabajadores, independientes e inmigrantes sí **se les permite** esa percepción.

#### 5. FORMALIDADES TRIBUTARIAS

Así esta adecuación de la LIR ha significado la modificación del Art. 13° de la misma por lo cual se han establecido las formalidades siguientes:

**5.1 Artistas:** El nuevo texto del Art. 13° inc. a) de la LIR señala que en caso de contar con "visa de artista" (sic), debe entenderse calidad migratoria de artista (Decreto Legislativo N° 703), estos presentarán a las autoridades migratorias al momento de salir del país una "Constancia de Cumplimiento de Obligaciones Tributarias" y cualquier otro documento que reglamentariamente establezca la SUNAT.

**5.2 Extranjeros con calidad migratoria habilitante:** Los extranjeros que ingresen al país con la calidad migratoria de religioso, estudiante, trabajador, independiente (este es el caso de los profesionales contratados) o inmigrante y que hubieran realizado durante su permanencia en el país, actividades generadoras de rentas de fuente peruana, entregarán a las autoridades migratorias al momento de salir del país, un **Certificado de Rentas y Retenciones** emitido por el pagador de la renta, el empleador o los representantes legales de éstos según corresponda.

El documento que deben presentar los extranjeros a la empresa para acreditar estar hábiles a efectos de realizar el servicio de asistencia técnica es su pasaporte con el sello de la calidad migratoria habilitante y documentos expedidos por las autoridades de migraciones.

**5.3 Extranjeros con calidad migratoria que prohíbe realizar actividades generadoras de renta peruana:** Comprende los casos de extranjeros que hubieran realizado durante su permanencia en el país actividades generadoras de renta de fuente peruana, por ejemplo, los que ingresaron con la calidad migratoria de turistas, negocios, transeúntes y tripulantes, y al realizar dichas actividades tienen dos **acciones** inmediatas que aplicar:

a) Regularizar su condición migratoria habilitante ante la Oficina de Migraciones pues con la que ingresaron no se les permite laborar.

b) Entregar a las autoridades peruanas al momento de salir del país, un Certificado de Rentas y retenciones emitido por el pagador de la Renta.

**5.4 Caso en que el pagador de la renta es una entidad no domiciliada:** Esto ocurre cuando la entidad pagadora no retiene el impuesto, en este caso tenga o no calidad migratoria habilitante (la deberá regularizar si fuere el caso), el contribuyente o contratado deberá llenar una **Declaración Jurada**, efectuar el pago del impuesto y adjuntar los comprobantes de pago respectivos.

**5.5 Caso de no realizar actividad generadora de rentas:** Esta norma está dirigida a quienes ingresan en calidad de artistas, religiosos, estudiantes, trabajadores, independientes o inmigrantes, u otros en todos los casos en forma temporal, y que sus actividades realizadas no generan rentas de fuente peruana, por ello deberán llenar una **Declaración Jurada** en dicho sentido, que entregarán a las autoridades migratorias al momento de salir del país.

En todos los casos la SUNAT establecerá los formularios para las declaraciones juradas.

## 6. PROHIBICIÓN ESPECIAL PARA MIGRACIONES

Se ha establecido que las autoridades de migraciones están prohibidas de exigir al momento de salir del país a los extranjeros que hayan ingresado en las condiciones migratorias señaladas, otros documentos distintos a los antes reseñados respecto al cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

## 7. ELIMINACIÓN DE DOBLE SANCIÓN

Se ha eliminado del Art. 83º de la LIR la referencia a que serán sancionados quienes presenten Declaraciones Juradas fraudulentas o falsas que impliquen la evasión de impuestos, pues establecía un supuesto ya contemplado en el Código Tributario.

## 8. RETENCIONES ANTERIORES

Asimismo, se ha eliminado el último párrafo del Art. 48º de la LIR que señalaba que los agentes o representantes en el país de los contribuyentes no domiciliados o quienes contraten directamente con estos se encontraban obligados al pago del IR conforme el Art. 76º de la LIR.

Al haberse suprimido dicho párrafo quien paga a un no domiciliado, debe retener el impuesto respectivo; y, si no se hubiera cumplido con efectuar esta retención, sería el contribuyente el obligado a abonar al fisco el impuesto a través de su representante si fuera el caso (ver Art. 39º inc. f) del Reglamento de la LIR y el inc. f) del Art. 67º LIR).

Es así que el pagador de la renta y el representante del no domiciliado serán responsables solidarios ante el fisco conforme a los Arts. 16º y 18º del Código Tributario.

## 9. DEVENGO

Uno de los temas importantes a tenerse en cuenta tanto en la redacción de los contratos de "Asistencia Técnica" como para la redacción de los recibos correspondientes es la disposición contenida en el Art. 71º, segundo párrafo de la LIR, donde se ha dispuesto que las personas jurídicas u otros perceptores de rentas de tercera categoría retendrán el Impuesto a la Renta por las rentas que paguen o acrediten que correspondan a la segunda, cuarta (independientes) o quinta categorías en el mes de su devengo. Debiendo abonarse dentro de los plazos establecidos por el Código Tributario para las obligaciones de carácter mensual.

## 10. TASAS DEL IMPUESTO

Las tasas del impuesto a la renta aplicables a los no domiciliados cuando realizan en el país actividades generadoras de rentas de fuente peruana, se clasifican según se trate de personas naturales o de personas jurídicas.

**10.1 Personas naturales:** Al respecto el Art. 54º de la LIR señala que las personas naturales no domiciliadas en el país, calcularán su impuesto aplicando la tasa del 30% a las remuneraciones por servicios personales cumplidos en el país, lo que se aplica también a otras rentas, entre las que se ubican las que correspondan a Asistencia Técnica.

Asimismo, el Art. 76º de la indicada LIR, determina que las personas que paguen o acrediten a beneficiarios no domiciliados rentas de fuente peruana de cualquier naturaleza (están comprendidas las de asistencia Técnica), deberán retener y

abonar al fisco con carácter definitivo dentro de los plazos previstos en el Código Tributario para las obligaciones mensuales, el impuesto señalado en el Art. 54º de la LIR señalado en el párrafo anterior.

Pero, adicionalmente el tercer párrafo del mismo Art. 76º, inc. e) de la LIR determina también que **para efectos de esa retención** se consideran rentas netas, sin admitir prueba en contrario, el 80% de los importes pagados o acreditados por rentas de cuarta categoría.

En consecuencia la tasa efectiva del impuesto para estas personas se convierte en el 24% de las rentas (30% del 80% de las rentas).

**10.2 Personas jurídicas:** Para estas personas la tasa está determinada por el Art. 56º inc. f) de la LIR al señalar que el impuesto de personas jurídicas no domiciliadas en el país se determinará aplicando la siguiente tasa: "Asistencia Técnica: el 15%". Esta tasa fue definida por la Ley N° 28442 del 23.12.2004, vigente desde el 01.01.2005.

Para estos efectos se ha establecido que el **usuario local** deberá obtener y presentar a la SUNAT, (**previamente antes del servicio**) una Declaración Jurada expedida por la empresa no domiciliada en la que ésta declare que prestará la Asistencia Técnica y registrará los ingresos que ella genere, y un informe de una firma de auditores de prestigio internacional en el que se certifique que la Asistencia Técnica ha sido prestada efectivamente (**posterior al servicio**). Cabe señalar que estamos a la espera de que SUNAT regule estos temas.

Retomando el cálculo del impuesto, es necesario señalar que la base de cálculo de dicho tributo está determinada en el Art. 76º de la LIR al señalar que las personas que paguen o acrediten a beneficiarios no domiciliados rentas de fuente peruana de cualquier naturaleza (están comprendidas las de asistencia Técnica), deberán retener y abonar al fisco con carácter definitivo dentro de los plazos previstos en el Código tributario para las obligaciones mensuales, el impuesto señalado en el Art. 56º de la LIR señalado en el párrafo anterior.

Pero, adicionalmente el tercer párrafo del mismo Art. 76º inc. d) de la LIR determina también que para efectos de esa retención se consideran rentas netas, sin admitir prueba en contrario, **la totalidad de los importes pagados o acreditados** correspondiente a otras rentas de tercera categoría, rubro en el cual se encuentran las rentas por Asistencia Técnica.

En consecuencia la tasa efectiva del impuesto para estas personas es el 15% sobre las rentas. Es por ello que en el Art. 4-A, inc. c) del Reglamento de la LIR se indica que tratándose de personas jurídicas, en aplicación del inc. d) del Art. 76º de la LIR la renta neta por concepto de Asistencia Técnica, no incluye los gastos asumidos por el contratante domiciliado por concepto de pasajes fuera y dentro del país y viáticos en el país.

En mi concepto este es un aspecto importante que debe incorporarse a los contratos celebrados entre las empresas por Asistencia Técnica.

**10.3 Normas comunes:** Es importante señalar que los contribuyentes que abonen las rentas de fuente peruana a no domiciliados, personas naturales o jurídicas, al contabilizar como gasto las retribuciones por Asistencia Técnica, deberán abonar al fisco el monto equivalente a la retención en el mes en que se produzca su registro contable, independientemente de si se pagan o no las respectivas contraprestaciones a los no domiciliados. (Art. 76º LIR segundo párrafo).

# Nuevas reglas aplicables al régimen pensionario del D.L. N° 20530

Al darse con fecha 16 de noviembre de 2004 la Ley N° 28389 –Ley de Reforma de los artículos 11°, 103° y Primera Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú– se logró el paso imprescindible para permitir una nueva y más adecuada regulación del régimen pensionario correspondiente al D.L. N° 20530.

No obstante el poco tiempo transcurrido, se ha interpuesto ya, por el Colegio de Abogados del Callao, acción de inconstitucionalidad contra el artículo 3° de la Ley N° 28389 que modifica, precisamente, la 1ra. Disposición Final y Transitoria de la Constitución, proceso que se encuentra actualmente en trámite ante el Tribunal Constitucional.

A su vez, la Ley N° 28449 de 21.12.2004 publicada el 30 de diciembre último y otras normas posteriores han establecido las pautas que, a partir del 31 de diciembre de 2004, serán de aplicación a quienes pertenecen a este sistema previsional.

Repasemos sus aspectos más importantes.

## 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las normas contenidas en la Ley N° 28449 sólo son aplicables a quienes se encuentran dentro del régimen del D.L. N° 20530, mas no para los afiliados al Sistema Nacional de Pensiones (D.L. N° 19990). Estos últimos no quedan afectados en sus derechos y obligaciones.

En principio, los dispositivos contenidos en el D.L. N° 20530 **se aplicarán** a los trabajadores comprendidos en sus alcances al iniciarse la vigencia de la reforma constitucional a que nos hemos referido, es decir al **18 de noviembre de 2004**.

Sin embargo, no podrán beneficiarse de los alcances del D.L. N° 20530 aquellos afiliados que, pese a estar inscritos en tal régimen al 18.11.2004, **no cumplieron con los requisitos necesarios para tener derecho a pensión**.

Los que se encuentren en esta última situación deberán optar entre el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) que corresponde al D.L. N° 19990, o el Sistema Privado de Administradoras de Fondos de Pensiones (SPP).

En conclusión, sólo tendrán derecho a permanecer dentro del D.L. N° 20530 los **pensionistas** de cesantía e invalidez y los trabajadores en actividad **que al 18 de noviembre de 2004 ya habían cumplido todos los requisitos para tener derecho a la pensión**.

También se considerarán incorporados, los actuales beneficiarios de pensiones de **sobrevivientes** que cumplieron con todos los requisitos exigibles, y los **futuros sobrevivientes** de quienes gozan actualmente de pensión.

## 2. SOBRE LOS MONTOS DE LA PENSIÓN

El monto máximo mensual será de dos (2) UIT con el valor vigente a la fecha que corresponda el pago de la pensión. Durante el año 2005 será de S/. 6,600.00 (Seis mil seiscientos y 00/100 nuevos soles).

### 2.1 Ajustes de las pensiones

– Las pensiones de los mayores de 65 años que no excedan de dos (2) UIT serán **reajustadas** por decreto supremo al inicio de cada año.

En ese sentido se ha dictado ya el dispositivo (D.S. N° 016-2005-EF de 26.01.2005) que incrementará, a partir de enero de 2005, en 1.74%, –equivalente al 50% de la inflación del año 2004– las pensiones que cumplan los requisitos mencionados. Se tomará como base la pensión permanente o habitual percibida en diciembre último.

En ningún caso los montos a recibir por el pensionista, incluido el ajuste, podrán exceder mensualmente de las 2 UIT que constituyen el monto máximo de pensión. Si correspondiera más de una pensión, el incremento se hará sólo sobre la pensión de mayor monto.

El ajuste será cubierto por el Pliego correspondiente. Tratándose de entidades que no perciben recursos del Tesoro Público para el pago de pensiones, el incremento se hará con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales.

La entidades que paguen los incrementos con sus propios recursos podrán solicitar al **Fondo para la Asistencia Previsional (FASP)** la devolución de los montos utilizados con tal fin. Tal solicitud deberá ser efectuada hasta el primer día hábil de cada mes.

– Las pensiones de los menores de 65 años serán reajustadas en base a las previsiones presupuestales y a las posibilidades de la economía nacional.

La determinación del tope de 2 UIT, en cada caso, se hará mediante el procedimiento señalado en el literal a del artículo 2° del D.S. N° 017-2005-EF de 26.01.2005 que implica la suma de todos los montos percibidos mensualmente por el pensionista en el año, incluyendo las pensiones adicionales, gratificaciones o aguinaldos, bonificación por escolaridad y cualquier otro concepto.

**2.2 La contribución solidaria para la Asistencia Previsional.**- Esta contribución creada por Ley N° 28046 que se aplica sobre la parte de la pensión que excede anualmente 1.4 UIT y cuyas tasas son equivalentes a las que rigen para el impuesto a la renta de las personas naturales, sigue vigente.

Para su aplicación se tomará como base la nueva pensión calculada según lo determinado en el artículo 2° del D.S. N° 017-2005-EF a que hemos hecho referencia.

**2.3 La reducción de la pensión.**- Si como consecuencia de las operaciones que determinan los nuevos montos de las pensiones, éstas excedieran el equivalente mensual de 2 UIT, la reducción de la pensión se hará en base al 18 por ciento anual (18%) aplicado en forma proporcional, de acuerdo al número de pensiones que recibe anualmente el interesado.

Esta reducción se hará cada año hasta que la pensión alcance el tope de ley.

Las sumas obtenidas por la reducción de pensiones serán transferidas al Fondo para la Asistencia Previsional (FASP).

### 3. LAS NUEVAS PENSIONES DE CESANTÍA E INVALIDEZ A PARTIR DEL 31.12.2004

- **Varones:** Corresponderá a razón de 1/30 del promedio de remuneraciones pensionables percibidas en los 12 últimos meses, por **cada año** de servicios.
- **Mujeres:** Será de 1/25 sobre la misma base.

Se ha determinado un **cálculo especial** en caso que las remuneraciones pensionables hayan sido incrementadas en 50% o más dentro de los últimos 60 meses, o entre 30% y 50% en los últimos 36 meses.

Se considera **remuneración pensionable** la que es permanente en el tiempo y regular en su monto y que es objeto de los descuentos para pensiones.

### 4. MODIFICACIONES SOBRE PENSIONES DE SOBREVIVIENTES

Al variar el texto del artículo 25° del D.L. N° 20530 se determina que la suma de las pensiones por **viudez y orfandad** no podrán exceder el 100% de la pensión de cesantía o invalidez del causante.

En caso se excediera dicho porcentaje, estas pensiones se reducirán proporcionalmente para no superar dicho tope.

**4.1 En cuanto a la pensión de viudez.**- El nuevo texto del artículo 32° conserva la aplicación del 100% de la pensión de cesantía o invalidez siempre que no exceda de una remuneración mínima vital (1 RMV).

Si el causante tuvo una pensión mayor a una RMV, la pensión de viudez será el 50% de dicho monto, con un mínimo equivalente a 1 RMV.

El **varón** sólo tendrá derecho a pensión de viudez cuando sea incapaz para subsistir por sí mismo, carezca de rentas o ingresos superiores al monto de la pensión y no esté amparado por algún sistema de seguridad social.

El cónyuge sobreviviente **inválido** que necesita de cui-

dado permanente, recibirá una bonificación mensual igual a 1 RMV previo dictamen médico de ESSALUD o del Ministerio de Salud.

**4.2 Sobre la pensión de orfandad (art. 34° del D.L. N° 20530).**- Tienen este derecho:

- Los hijos **menores** de 18 años, o hasta los 21 años si siguen estudios básicos o superiores.
- Los mayores de 18 años **incapaces absolutos** para el trabajo. Percibirán, además, una bonificación mensual (1 RMV) si la incapacidad tuvo origen antes de la mayoría de edad. Se exige dictamen médico.
- Los hijos **adoptivos** accederán a pensión si lo fueron antes de cumplir los 18 años, si el adoptante tuvo menos de 65 años y su fallecimiento ocurrió luego de 36 meses de producida la adopción, salvo caso de accidente.

**4.3 Monto máximo de la pensión de orfandad (art. 35° del D.L. 20530).**- Continúa siendo el 20% de la pensión del causante por cada hijo. Si el padre y la madre ya fallecidos hubieren sido pensionistas de cesantía o invalidez, la pensión de orfandad será igual al **40%** de la pensión más alta, por cada hijo.

**4.4 Pensión de ascendientes (art. 36° del D.L. N° 20530).**- Será de aplicación sólo si no hay titular con mejor derecho (viudez u orfandad). Será el 20% de la pensión que recibía el causante, por cada uno de los padres. Debe acreditarse que dependieron económicamente de él y carecieron de ingresos superiores al monto de la pensión correspondiente al causante.

**4.5 Extinción del derecho a pensión (art. 55° del D.L. N° 20530).**- El nuevo texto del artículo 55° del D.L. N° 20530 se refiere ya no a la «caducidad» del derecho a pensión, sino a su **extinción automática** por los siguientes hechos:

- Por matrimonio o unión de hecho de los titulares de pensión de viudez y/o orfandad.
- Por mayoría de edad de los pensionistas de orfandad salvo que sigan estudios superiores. En este último caso se prolongará hasta los 21 años.
- Las hijas solteras mayores de edad que vienen percibiendo pensión de orfandad por normas anteriores, extinguirán su derecho cuando realicen actividad lucrativa, perciban rentas o estén amparadas por algún sistema de seguridad social.
- Por percibir ingresos o rentas superiores a la pensión, en el caso de ascendientes.
- Por haber superado el estado de invalidez con que hubiere sido calificado el pensionista en su oportunidad.
- Por fallecimiento del titular de la pensión.
- Por desaparición de algún requisito exigible para la pensión.

La nueva redacción de este artículo 55° **precisa** más las causales de extinción de la pensión y elimina la referida a «la pérdida de la nacionalidad peruana», que anteriormente constituía también una causal de caducidad.

(continuará)

# Convenio Colectivo

## Telefónica del Perú S.A.A.

Telefónica del Perú S.A.A. y el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. celebraron el 26 de agosto de 2004 el convenio colectivo que transcribimos.

Conste por el presente documento el Convenio Colectivo de Trabajo que celebran de una parte TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A. con R.U.C. N° 10001749 debidamente representada por los integrantes de la Comisión Negociadora de la empresa, los señores Dennis Fernández Armas, Gerente de Recursos Humanos; Manuel Plaza Martín, Gerente de Operaciones, Redes de Acceso y Clientes; Pedro Cortez Rojas, Gerente de Control; Mariela Guerinoni Romero, Sub Gerente de Gestión Procesal; Néstor Pedraza Azurín, Sub Gerente de Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo y Fernando Uyema Nakaganeku, Jefe de Relaciones Laborales, asesorados por el Dr. José Burgos Cubillas a quien en adelante se le denominará "TDP", y de la otra parte, en representación de la Comisión Negociadora del Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. los señores Luis López Chau Nava, Secretario General; César Castro Ríos, Secretario General Adjunto; Helí Vargas Méndez, Secretario de Defensa; Pedro Calcina Vera, Secretario de Defensa Adjunto; Antonio Izaguirre Govea, Secretario de Economía; Juan Tacsá Izarra, Secretario de Relaciones Exteriores, José Centurión Ruiz, Secretario de Prensa y Difusión, asesorados por los doctores Pedro Eledoro Valencia Justo y Gustavo Pérez Hinojosa, a quien en adelante se le denominará EL SINDICATO, en los términos y condiciones siguientes:

Luego de extensas negociaciones con relación a todos los aspectos que son materia del Pliego de Peticiones presentado por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. a TDP con fecha 30 de octubre de 2003, las partes han adoptado los acuerdos señalados en las cláusulas siguientes:

### PRIMERA: ACUERDOS ESPECÍFICOS.-

**1. Compromisos mutuos de empleo y productividad.-** TDP y EL SINDICATO han decidido generar un conjunto de compromisos mutuos que permitan al personal realizar un trabajo cada vez más productivo y eficiente en un ambiente de respeto, tranquilidad y plenamente orientado al servicio al cliente.

TDP acuerda con EL SINDICATO establecer 3 programas de incentivos para el cese voluntario, con beneficios que serán otorgados de manera excepcional y por única vez, que se detallan en el Anexo 1 del presente convenio, en beneficio de los trabajadores que, cumpliendo con los requisitos señalados en los respectivos programas, decidan acogerse a uno de ellos, reservándose TDP la facultad de aceptar o no su inclusión a los programas, de acuerdo a sus propias consideraciones.

Los trabajadores podrán acceder sólo a uno de los programas, entendiendo que son alternativos y excluyentes y la vigencia para su acogimiento será entre el 27 de septiembre hasta el 29 de octubre de 2004.

TDP se compromete a no iniciar ningún trámite de cese colectivo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo por razones económicas, tecnológicas, estructurales o análogas a que se refieren

los incisos a) y b) del artículo 46° del Decreto Supremo 003-97-TR. Esta limitación regirá hasta el 30 de noviembre de 2006.

**2. Incremento de Remuneraciones.-** TDP conviene en otorgar en favor de los trabajadores afiliados a EL SINDICATO comprendidos en el presente Convenio Colectivo que al 1° de diciembre de 2003 tuvieran más de 3 meses de servicios, que continúen laborando en la fecha de suscripción del presente convenio y siempre que mantengan vigente su vínculo laboral con TDP en la fecha que se devenguen los respectivos reajustes, los siguientes incrementos de remuneraciones:

a. Un incremento general de S/. 180.00 (Ciento ochenta y 0/100 Nuevos Soles) sobre las remuneraciones básicas mensuales a partir del 1° de diciembre de 2004.

b. Un incremento general de S/. 90.00 (Noventa y 0/100 Nuevos Soles) sobre las remuneraciones básicas mensuales a partir del 1° de diciembre de 2005.

En sustitución a los incrementos que debieron corresponder a partir del 1° de diciembre de 2003, TDP conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO comprendidos en el presente convenio una Gratificación Extraordinaria ascendente a S/. 1,260.00 (Un mil doscientos sesenta y 0/100 Nuevos Soles) que se pagará a más tardar el día 2 de setiembre de 2004.

**3. Bonificación por cierre de pliego.-** TDP conviene en otorgar una Bonificación por Cierre de Pliego ascendente a la suma de S/. 1,500.00 pagadera en tres armadas anuales, en favor de cada uno de sus trabajadores que a la fecha del presente convenio se encuentren afiliados al Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú, que al 1° de diciembre de 2003 tuvieran más de 3 meses de servicio y continúen laborando en la fecha de suscripción del presente convenio, estando supeditado el pago de cada armada a que el trabajador mantenga vigente su contrato de trabajo a la fecha en que se devengue la respectiva armada anual. Esta Bonificación por Cierre de Pliego será pagada de manera fraccionada en las tres siguientes oportunidades:

1ra. Armada : 2 de Setiembre de 2004 : S/. 500.00

2da. Armada : 30 de Setiembre de 2005 : S/. 500.00

3ra. Armada : 30 de Setiembre de 2006 : S/. 500.00

**4. Adelanto de la participación en las utilidades.-** A partir del mes de Setiembre de 2004 y durante cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo, TDP otorgará al personal en el mes de Setiembre, un adelanto anual a cuenta de la participación legal en las utilidades de la empresa correspondientes al ejercicio en que se paga este adelanto, cuyo monto será equivalente al 50% de la remuneración básica mensual que perciba el trabajador en la oportunidad de pago del adelanto de utilidades.

Este adelanto tendrá la naturaleza de beneficio no remunerativo con carácter de pago a cuenta de la participación legal en las utilidades de TDP, estando comprendido, en consecuencia, en el inciso b) del artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR.

El adelanto no deberá exceder del importe que por concepto de participación de utilidades le corresponde recibir a cada trabajador por cada ejercicio económico. Para tal efecto, TDP efectuará periódicamente proyecciones de la participación de utilidades del respectivo ejercicio y, en caso advierta que las utilidades serán menores al adelanto convenido, procederá a efectuar los ajustes a fin de evitar que éste exceda el importe de la participación legal de utilidades. En este caso el importe del adelanto de utilidades de la presente cláusula se rebajará en la proporción que sea necesaria.

En caso de que al cierre del respectivo ejercicio económico se determinara que el importe adelantado en la forma prevista en la presente cláusula fuera mayor al monto que le corresponde percibir por participación legal de utilidades correspondiente a dicho ejercicio, tal adelanto en exceso constituirá pago a cuenta de la participación de utilidades del ejercicio económico inmediato siguiente. En caso no se cancelara, se seguirá aplicando a los ejercicios siguientes.

El adelanto de la participación legal de utilidades será otorgado exclusivamente durante la vigencia del presente convenio colectivo, por lo que las partes quedan en libertad de decidir en la próxima negociación colectiva si se continúa otorgando el citado beneficio.

**5. Adelanto de utilidades por vacaciones.**- A partir del 1 de enero de 2005 y hasta el mes de diciembre de 2006 TDP otorgará al personal que salga de vacaciones un adelanto a cuenta de la participación legal en las utilidades de la empresa correspondientes al ejercicio en que se otorgue tal adelanto y cuyo monto será equivalente al 50% de la remuneración básica mensual que perciba el trabajador en la oportunidad de pago del adelanto de utilidades.

Este adelanto de utilidades se otorgará en el mes en que el trabajador complete su respectivo récord vacacional y siempre que en dicho mes haga uso de su descanso vacacional completo. Excepcionalmente la Gerencia de Recursos Humanos autorizará el goce parcial del descanso vacacional sin perjudicar el derecho a la percepción de este beneficio.

Excepcionalmente, el adelanto de utilidades correspondientes a las vacaciones del año 2004 se abonará no más allá del 2 de septiembre de 2004, sin necesidad de que el personal salga de inmediato de vacaciones por el último año de servicios que cumpla hasta el 31 de diciembre de 2004.

El adelanto previsto en esta cláusula tendrá la naturaleza de beneficio no remunerativo con carácter de pago a cuenta de la participación legal en las utilidades de TDP, comprendido en consecuencia en el inciso b) del artículo 19º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR.

El adelanto no deberá exceder del importe que por concepto de participación de utilidades le corresponde recibir a cada trabajador por cada ejercicio económico. Para tal efecto, TDP efectuará periódicamente proyecciones de la participación de utilidades del respectivo ejercicio y, en caso advierta que las utilidades serán menores al adelanto convenido, procederá a efectuar los ajustes a fin de evitar que éste exceda el importe de la participación legal de utilidades. En este caso el importe del adelanto de utilidades de la presente cláusula se rebajará en la proporción que sea necesaria.

En caso de que al cierre del respectivo ejercicio económico se determinara que el importe adelantado en la forma prevista en la presente cláusula fuera mayor al monto que le corresponde percibir por participación legal de utilidades correspondiente a dicho ejercicio, tal adelanto en exceso constituirá pago a cuenta de la participación de utilidades del ejercicio económico inmediato siguiente. En caso no se cancelara, se seguirá aplicando a los ejercicios siguientes.

El adelanto de la participación legal de utilidades será otorgado exclusivamente durante la vigencia del presente convenio colectivo, por lo que las partes quedan en libertad de decidir en la próxima negociación colectiva si se continúa otorgando el citado beneficio.

**6. Asignación anual para los gastos de estudios escolares y superiores.**- Las partes convienen en que a partir de la vigencia del presente convenio colectivo, se adelantará la oportunidad de pago de la asignación por estudios, acordándose que será otorgada el 15 de febrero de cada año.

**7. Préstamo por estudios.**- Las partes convienen en ampliar de 6 a 10 meses el reembolso del préstamo por estudios, manteniéndose todas las demás condiciones vigentes.

**8. Servicio médico.**- En el marco de la responsabilidad social empresarial TDP y EL SINDICATO expresan su mayor disposición para desarrollar conjuntamente el análisis y la revisión de todos los aspectos relacionados con los programas de asistencia médica familiar PAMF y EPS que le sean planteados por EL SINDICATO, incluyendo evaluaciones directas con las clínicas afiliadas y con la respectiva EPS con el objeto de adoptar de común acuerdo las medidas y/o acciones que las partes consideran las más adecuadas para mejorar la atención del personal y sus familiares que recurren a los programas de asistencia médico familiar.

Para este trabajo conjunto de análisis, evaluaciones y revisiones, TDP y EL SINDICATO acuerdan conformar una comisión bipartita que por consenso deberá tomar las decisiones que consideren convenientes para mejorar la atención de los programas. De ser necesario se contratará una asesoría especializada. La comisión empezará su trabajo el 1 de septiembre de 2004.

**SEGUNDA: CÓDIGO DE CONDUCTA.**- Ambas partes dejan constancia de que condenan cualquier acto que implique agresión física y/o verbal que pueda cometerse en contra de las personas de los trabajadores, clientes, proveedores y también contra las instalaciones de la empresa y sus representantes.

Asimismo, las partes declaran respetar los convenios y pactos colectivos, el reglamento interno de trabajo y las disposiciones formativas de la empresa.

**TERCERA: VIGENCIA.**- El presente Convenio Colectivo tiene una vigencia de tres (3) años y empezará a regir el 1 de diciembre de 2003 hasta el 30 de noviembre de 2006, con excepción del numeral 5 de la cláusula primera, que regirá hasta diciembre de 2006. Durante la vigencia del presente convenio, sólo serán aplicables las estipulaciones del mismo y los beneficios de carácter permanente establecidos en convenios anteriores.

Queda entendido que con el presente acuerdo se da por solucionado en forma total y definitiva el Pliego de Reclamos presentado a la empresa por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. el 30 de octubre de 2003, quedando entendido también que las peticiones contenidas en el referido Pliego que no han sido recogidas en el presente convenio fueron retiradas del petitorio, manteniendo su vigencia los beneficios permanentes que tuviesen ese carácter.

**CUARTA: ÁMBITO DE APLICACIÓN.**- De conformidad con los artículos 9º y 47º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 34º de su reglamento, la presente Convención Colectiva de Trabajo será de aplicación exclusiva a los trabajadores que tengan la condición de afiliados al Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. que hayan superado el período de prueba al 30 de noviembre de 2003 y tengan vínculo laboral a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo, quedando entendido que los reajustes periódicos de remuneraciones a

que se refiere en el punto 2° de la cláusula primera del presente convenio colectivo serán otorgados a los referidos trabajadores en la medida en que continúen laborando a la fecha en que se devenguen los respectivos beneficios.

Queda entendido que durante la vigencia del presente convenio colectivo y sin perjuicio de los beneficios que los trabajadores vienen percibiendo a la fecha, los beneficios previstos en el presente documento son los únicos beneficios convencionales que se-

rán aplicables a los trabajadores referidos en el primer párrafo de esta cláusula, aun cuando se desafiliaran al sindicato o se afiliaran a otra organización sindical.

Leída que fue la presente Convención Colectiva por las partes, las mismas se ratifican y suscriben en señal de conformidad, en tres ejemplares, conviniendo que TDP remita un ejemplar a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro y archivo.

Lima, 26 de agosto de 2004.

**ANEXO 1  
PROGRAMAS DE INCENTIVOS PARA EL CESE VOLUNTARIO**

Los programas de Pre Jubilación, Programa de Retiro o Pre Jubilación Extendido y Programa de Retiro Abierto a que se hace referencia en el numeral 1 de la cláusula primera del presente convenio colectivo que TDP se compromete a ofrecer a los trabajadores que decidan voluntariamente retirarse del empleo son los que se detallan a continuación, reservándose TDP la facultad de aceptar o no su inclusión en estos programas de acuerdo a sus propias consideraciones:

**1. Programa de Pre Jubilación.** - Este programa será aplicable exclusivamente a trabajadores que al 29 de octubre de 2004 tengan entre 60 y 62 años de edad y cuenten con un mínimo de 15 años de servicios a la empresa, a la misma fecha.

El beneficio consistirá en un pago mensual equivalente al 70% de la última remuneración mensual del beneficiario, sin que en ningún caso su importe sea inferior a S/. 2,500 ni superior a S/. 4,200. La remuneración mensual se obtiene de sumar el básico, los incrementos AFP o SNP y las bonificaciones permanentes.

El pago mensual se realizará desde el mes siguiente en el que el beneficiario cesa en el empleo hasta el mes en que cumple los 65 años de edad, sin exceder el número de los pagos mensuales establecidos de acuerdo a la edad del trabajador que se acoja a este programa según el cuadro siguiente:

Años de edad	Pago único	Números de pagos mensuales
60	0	60 pagos mensuales
61	10 pagos mensuales	48 pagos mensuales
62	20 pagos mensuales	36 pagos mensuales

Adicionalmente, para aquellos trabajadores que tengan 61 años de edad se les otorgará, en el momento de su cese, un pago único equivalente a 10 pagos mensuales y para aquellos con 62 años de edad, 20 pagos mensuales, conforme se indica en el cuadro anterior.

**2. Programa de Retiro o de Pre Jubilación Extendido.** - Este programa será aplicable exclusivamente a trabajadores que tengan entre 54 y 59 años de edad, al 29 de octubre de 2004, y cuenten con un mínimo de 15 años de servicios a la empresa, a la misma fecha.

El beneficio consistirá en un pago único que se efectuará en la fecha en que el beneficiario cesa en el empleo, de acuerdo a su tiempo de servicios y a su remuneración mensual conforme se detalla en el siguiente cuadro:

Tiempo de Servicio	De: A: 3000	3001 3250	3251 3500	3501 3750	3751 4000	4001 4250	4251 4500	4501 4750	4751 5000	5001
15-19	127,600	132,000	136,400	140,800	145,200	149,600	154,000	158,400	162,800	167,200
20-24	129,800	134,200	138,600	143,000	147,400	151,800	156,200	160,600	165,000	169,400
25-30	132,000	136,400	140,800	145,200	149,600	154,000	158,400	162,800	167,200	171,600
>30	134,200	138,600	143,000	147,400	151,800	156,200	160,600	165,000	169,400	173,800

La remuneración mensual se obtiene de sumar el básico, los incrementos AFP o SNP y las bonificaciones permanentes.

Los trabajadores que se acojan a este programa de retiro podrán opcionalmente sustituir este pago único por una pensión mensual pagadera durante cinco años, cuyo monto será el equivalente al resultado de dividir entre 60 el importe del pago único que les correspondería, con un plus extraordinario del 20%.

**3. Programa de Retiro Abierto.** - Este programa será aplicable a todos los trabajadores de la empresa con prescindencia de su edad, pero siempre que al 29 de octubre de 2004 cuenten con un mínimo de 15 años de servicios en la empresa.

El beneficio consistirá en un pago único que se efectuará en la fecha en que el beneficiario cesa en el empleo, de acuerdo a su tiempo de servicios y a su remuneración mensual conforme se detalla en el siguiente cuadro:

Tiempo de Servicio	De: A: 3000	3001 3250	3251 3500	3501 3750	3751 4000	4001 4250	4251 4500	4501 4750	4751 5000	5001
15-19	123,200	127,600	132,000	136,400	140,800	145,200	149,600	154,000	158,400	162,800
20-24	125,400	129,800	134,200	138,600	143,000	147,400	151,800	156,200	160,600	165,000
25-30	127,600	132,000	136,400	140,800	145,200	149,600	154,000	158,400	162,800	167,200
>30	129,800	134,200	138,600	143,000	147,400	151,800	156,200	160,600	165,000	169,400

La remuneración mensual se obtiene de sumar el básico, los incrementos AFP o SNP y las bonificaciones permanentes.

Todos los beneficios previstos en el presente Anexo 1 se otorgarán siempre que el beneficiario se encuentre vivo. Sin embargo, en caso de fallecimiento del beneficiario, TDP continuará otorgando los beneficios mensuales que estuvieran pendientes a favor de los herederos del beneficiario que sean declarados como tales con las formalidades legales correspondientes.

# El Mayor Desempleo en la Historia de Lima

El INEI anunció que el desempleo abierto de Lima Metropolitana había ascendido a la cifra de 13 por ciento en enero del 2005. Esto significa que de todas las personas que ofertan su fuerza de trabajo (la población económicamente activa o PEA) en la ciudad capital, al 87 por ciento, dicha fuerza les es comprada y tienen ocupación, mientras al 13 por ciento restante, a pesar de buscar trabajo de manera activa, no se produce la compra de su oferta. El primer grupo es de 3.6 millones de personas, y el segundo, de algo más de medio millón (535.2 miles).

Esta cifra es el desempleo más elevado que se haya registrado en la capital. Ni aún en 1931, cuando a raíz de la crisis económica de esos años, la Junta Nacional de Gobierno de David Samanez Ocampo, efectuará un Censo de Desocupados en Lima, se alcanzó una tasa similar. En tal ocasión, se le estimó en los alrededores del 10 por ciento, similar a la de los últimos años. Lo que ahora estaría ocurriendo –si las cifras están bien– es un brusco salto de 4.2 puntos en la tasa de desempleo, que a pesar de tener un componente estacional, es definitivamente un récord.

Con peculiar humor, el Jefe del INEI “interpreta” que esta elevación de la tasa se debe al optimismo de la gente. En su razonamiento, como ha crecido el producto interno y todos los limeños en edad de trabajar se han enterado de ello, el dato les ha

provocado un desborde de entusiasmo que los lleva a buscar trabajo, en especial a quienes lo hacen por primera vez, que son ahora alrededor del 6 por ciento del total de desempleados, y hace dos o tres años eran solamente 2 por ciento. (En ambos casos, cifras sin significado real ni estadístico, dados los errores de muestreo en ese extremo de desagregación). Con esta lógica, cuando el desempleo llegue al 20 por ciento, estaremos en el paraíso.

La situación, sin embargo, no es tan graciosa. Más de medio millón de desempleados en Lima, es como dos tercios de todo el desempleo nacional. Quienes están buscando trabajo en la capital, podrían llenar más de diez estadios como el Monumental de Universitario de Deportes, y ellos solos superan la población de ciudades como Piura e Iquitos, o la suma de Ica con Pucallpa.

Estas cifras no incluyen el llamado desempleo oculto, una penumbra móvil conformada por aquéllos que desean trabajar pero no buscan trabajo. En su mayoría –pues debe haber también una minoría que descansa voluntariamente, gastando sus ahorros, y esperando una mejor situación del mercado– estas personas consideran que no vale la pena buscar empleo, pues ya lo han intentado repetidas veces sin éxito, y viven a costa del ingreso familiar. La tasa de desempleo oculto es muy variable,

no aparece en la estadística oficial, pero solía ser, cuando se medía, cercana a la tasa de desempleo abierto.

El otro tema en la situación crítica del empleo capitalino, es el del subempleo. El INEI mide el subempleo por horas –un 18 por ciento en Lima– que es el de quienes involuntariamente trabajan menos de 35 horas semanales, y ha relegado a los anexos la medición del llamado subempleo invisible, que se hace a partir de quienes ganaran menos de determinado ingreso, cuyo valor era siempre discutible. Se rebajó esta varilla a menos de la mitad en 1995, pero igualmente ahora tenemos ya un subempleo invisible o por ingresos del 38 por ciento.

Aun en las condiciones en que se mide ahora la situación del empleo, solamente 31 por ciento tendrían un empleo adecuado. Menos de la tercera parte de la PEA, con optimismo oficial.

No hay manera de medir fácilmente, el correlato de estas alarmantes cifras en la provisión de ingresos ilegales. Si el mercado laboral se estrecha tanto, lo que prolifera es la delincuencia, la corrupción, el narcotráfico, la prostitución, en fin, las lacras sociales. No lo medimos, pero lo vemos, y con frecuencia lo sufrimos. Y si seguimos apreciando la realidad con el cerebro invertido, o ignorándola que no es lo mismo pero es igual, el resultado será grave.

## ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR DE LIMA METROPOLITANA (2002 – 2005)

		ÍNDICE PROMEDIO MENSUAL				VARIACIÓN PORCENTUAL											
		1994 = 100.0		Dic. 2001=100.0		MENSUAL				ACUMULADA				ANUAL			
MES	AÑO	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004		2002	2003	2004		2002	2003	2004	
Enero		99.48	101.75	104.60	107.77	-0.52	0.23	0.54	0.10	-0.52	0.23	0.54	0.10	-0.8	2.28	2.80	3.48
Febrero		99.44	102.27	105.73		-0.04	0.47	1.09		-0.56	0.70	1.63		-1.67	2.81	3.42	
Marzo		99.98	103.37	106.22		0.54	1.12	0.46		-0.02	0.23	2.10		-1.11	3.39	2.75	
Abril		100.71	103.32	106.20		0.73	-0.05	-0.02		0.71	1.78	2.07		0.15	2.59	2.78	
Mayo		100.85	103.28	106.57		0.14	-0.03	0.35		0.85	1.74	2.44		0.17	2.40	3.12	
Junio		100.62	102.80	107.17		-0.23	-0.47	0.56		0.62	1.26	3.01		0.99	2.17	4.25	
Julio		100.65	102.64	107.38		0.03	-0.15	0.19		0.65	1.11	3.21		0.40	1.98	4.61	
Agosto		100.75	102.66	107.37		0.10	0.01	-0.01		0.75	1.12	3.20		0.40	1.89	4.58	
Setiembre		101.23	103.23	107.39		0.47	0.56	0.02		1.23	1.69	3.22		0.79	1.97	4.60	
Octubre		101.96	103.28	107.36		0.72	0.05	-0.02		1.96	1.74	3.19		1.44	1.29	3.95	
Noviembre		101.55	103.45	107.67		-0.40	0.17	0.29		1.55	1.91	3.49		1.55	1.87	4.08	
Diciembre		101.52	104.04	107.66		-0.03	0.56	-0.01		1.52	2.48	3.48		1.52	2.48	3.48	
Promedio		100.73	103.00														

Fuente: INEI - Dirección General de Indicadores Económicos y Sociales - Dirección de Índices.

## ENERO 2004 (Base: Dic. 2001 = 100.0)

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo		PONDERACIÓN (%)	NÚMEROS ÍNDICES		VARIACIÓN PORCENTUAL	
			ENE.	DIC.	ENE.	ENE. 2005/ FEB. 2004
ÍNDICE GENERAL		100 000	107.77	107.66	0.10	3.03
<b>1.</b>	<b>ALIMENTOS Y BEBIDAS</b>	47.545	106.95	106.47	0.46	3.37
1.1.	Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		107.8	107.2	0.6	3.9
1.1.1.	Pan y Cereales		118.3	118.6	-0.2	7.9
1.1.2.	Carnes y Preparados de Carnes		100.7	97.7	3.1	7.6
1.1.3.	Pescados y Mariscos		109.3	105.8	3.3	9.1
1.1.4.	Leche, Quesos y Huevos		106.7	108.1	-1.3	6.1
1.1.5.	Grasas y Aceites Comestibles		112.3	113.2	-0.8	-0.2
1.1.6.	Hortalizas y Legumbres Frescas		112.9	110.1	2.5	-3.3
1.1.7.	Frutas		106.6	106.5	0.1	4.1
1.1.8.	Leguminosas y Derivados		114.6	116.0	-1.2	13.7
1.1.9.	Tubérculos y Raíces		97.8	102.8	-4.9	-24.7
1.1.10.	Azúcar		115.0	115.9	-0.7	17.8
1.1.11.	Café, Té y Cacao		97.5	97.5	0.0	0.1
1.1.12.	Otros Productos Alimenticios		101.9	102.0	-0.1	4.4
1.1.13.	Bebidas No Alcohólicas		99.9	96.4	3.6	3.9
1.1.14.	Bebidas Alcohólicas		96.1	95.9	0.3	0.9
1.2.	Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		104.5	104.4	0.1	1.7
<b>2.</b>	<b>VESTIDO Y CALZADO</b>	7.488	103.42	103.29	0.13	1.68
2.1.	Telas y Prendas de Vestir		104.1	104.0	0.2	2.0
2.1.1.	Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		104.3	104.1	0.2	2.1
2.1.2.	Confección y Reparación de Ropa		99.5	99.5	0.0	0.2
2.2.	Calzado y Reparación de Calzado		101.7	101.6	0.0	0.8
2.2.1.	Calzado		101.7	101.7	0.0	0.8
2.2.2.	Reparación de Calzado		100.9	100.9	-0.1	0.1
<b>3.</b>	<b>ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.</b>	8.845	117.50	118.70	-1.01	6.77
3.1.	Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		103.1	103.2	-0.1	0.7
3.1.1.	Alquiler y Conservación de la Vivienda		102.1	102.2	-0.1	-0.1
3.1.2.	Consumo de Agua		106.3	106.3	0.0	3.0
3.2.	Energía Eléctrica y Combustible		130.1	132.3	-1.6	11.5
3.2.1.	Energía Eléctrica		112.7	115.2	-2.2	8.8
3.2.2.	Combustible		145.8	147.7	-1.3	13.4
<b>4.</b>	<b>MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA</b>	4.949	104.04	104.07	-0.03	0.50
4.1.	Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		105.8	105.5	0.2	1.8
4.1.1.	Muebles y Equipos del Hogar		106.0	105.7	0.3	1.9
4.1.2.	Reparación de Muebles y Cubierta para Pisos		101.1	101.6	-0.5	-0.5
4.2.	Tejidos para el Hogar y Otros Accesorios		103.9	103.9	0.0	-0.6
4.3.	Aparatos Domésticos y Reparación		99.8	99.9	-0.2	-1.5
4.3.1.	Aparatos Domésticos		99.6	99.7	-0.1	-1.6
4.3.2.	Reparación de Aparatos Domésticos		100.4	100.8	-0.4	-0.9
4.4.	Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación.		103.0	102.4	0.6	3.1
4.5.	Mantenimiento del Hogar		106.6	106.8	-0.2	1.0
4.5.1.	Cuidado del Hogar		107.0	107.1	-0.2	1.0
4.5.2.	Lavado y Mantenimiento		102.9	103.1	-0.2	0.9
4.6.	Servicio Doméstico		101.7	101.7	0.0	0.1
<b>5.</b>	<b>CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.</b>	2.904	108.70	108.38	0.30	3.07
5.1.	Productos Medicinales y Farmacéuticos		111.3	110.9	0.4	5.2
5.2.	Aparatos y Equipos Terapéuticos		102.2	101.2	1.1	0.7
5.3.	Servicios Médicos y Similares		104.9	105.0	-0.1	0.8
5.4.	Gastos por Hospitalización y Similares		112.4	112.4	0.0	2.4
5.5.	Seguro contra Accidentes y Enfermedades		105.5	103.6	1.8	1.3
<b>6.</b>	<b>TRANSPORTES Y COMUNICACIONES</b>	12.409	114.87	115.11	-0.21	4.60
6.1.	Equipo para el Transporte de Personal		99.1	99.4	-0.3	-2.9
6.2.	Gastos por Utilización de Vehículos		138.4	138.7	-0.2	13.7
6.2.1.	Combustibles y Lubricantes		149.0	149.4	-0.3	16.5
6.3.	Servicio de Transporte		114.3	114.6	-0.2	3.6
6.4.	Comunicaciones		91.2	91.2	0.0	-1.6
6.4.1.	Servicio Telefónico		90.2	90.2	0.0	-1.9
<b>7.</b>	<b>ESPARC. DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA</b>	8.820	106.26	106.35	-0.08	1.62
7.1.	Equipos, Accesorios y Reparación		99.5	100.2	-0.7	-2.2
7.1.1.	Equipos y Accesorios		99.2	100.0	-0.7	-2.5
7.1.2.	Servicio de Reparación a Radio y TV.		102.6	102.8	-0.2	0.6
7.2.	Servicios de Esparcimiento y Cultura		102.1	102.0	0.1	-0.7
7.3.	Libros, Periódicos y Revistas		95.6	95.9	-0.2	-7.2
7.4.	Servicio de Enseñanza		109.7	109.6	0.0	3.9
<b>8.</b>	<b>OTROS BIENES Y SERVICIOS</b>	7.040	97.25	97.21	0.04	-2.45
8.1.	Bienes y Servicios de Cuidado Personal		95.9	95.9	-0.1	-2.6
8.1.1.	Cuidados y Efectos Personales		95.2	95.2	0.0	-3.0
8.1.2.	Servicios de Cuidado Personal		98.5	98.7	-0.2	-1.0
8.2.	Otros Bienes No Especificados		103.4	103.4	0.0	-0.8
8.3.	Servicios de Alojamiento		99.5	100.0	-0.5	0.5
8.4.	Giras turísticas		111.3	109.1	2.0	0.7
8.5.	Otros Servicios No Especificados		100.3	99.8	0.5	-0.1
8.6.	Tabaco		108.7	108.3	0.4	-10.3

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Dirección General de Indicadores Económicos y Sociales.

NOTA: Debido al cambio de base, muchas de las variaciones publicadas por el INEI no resultan de los índices, por lo cual se han transcrito las variaciones en vez de generarlas por fórmulas.

# Jurisprudencia Laboral

Texto, Análisis y Comentario

## Incumplir el pago de beneficios laborales ordenado en la vía penal puede originar la efectivización de una condena condicional

### HÁBEAS CORPUS

Expediente Nº 2786-2003-HC/TC  
LA LIBERTAD

### SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 9 días del mes de febrero de 2004, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los señores magistrados Alva Orlandini, Presidente; Bardelli Lartirigoyen y Gonzales Ojeda, pronuncia la siguiente sentencia.

#### ASUNTO:

Recurso extraordinario interpuesto por don Segundo Felipe Villajulca Horna contra la sentencia de la Tercera Sala Especializada en lo Penal de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, de fojas 573, su fecha 12 de agosto de 2003, que declara improcedente la acción de hábeas corpus de autos.

#### ANTECEDENTES:

Con fecha 15 de julio de 2003, el recurrente interpone hábeas corpus contra el Juez Provisional del Juzgado de Reserva de Trujillo, a fin de que se deje sin efecto la orden de detención expedida en su contra, por revocación de la suspensión de la pena privativa de la libertad, dictada en el proceso penal que se le sigue por delito contra la libertad de trabajo en agravio de Erasmo Faustino Lázaro Rodríguez. Alega la afectación de su derecho a la libertad personal, por cuanto la orden de detención ha emanado de un proceso irregular.

Refiere que conjuntamente con Jorge Antonio Bejarano Cavero y Guiller-

mo Enrique Castro Fernández constituyó la empresa Sierra Mar S.A.C., la cual fue demandada en la vía laboral por don Erasmo Faustino Lázaro Rodríguez por el pago de beneficios sociales, pretensión que fue declarada fundada; que el incumplimiento del mandato judicial motivó una denuncia ante el Ministerio Público por delito contra la libertad de trabajo; y que, formalizada la denuncia, se inició proceso penal en su contra por el delito de violación a la libertad de trabajo, el mismo que culminó con condena a pena privativa de la libertad suspendida, fijándose como regla de conducta la reparación del daño ocasionado. Agrega que en la etapa de ejecución de sentencia se le amonestó por no cumplir con el pago de la deuda laboral, que luego se le prorrogó el período de prueba, y que, finalmente, se ordenó su detención.

Asimismo, sostiene que no existió en el proceso laboral una relación jurídico procesal válida, ya que el demandante no tenía legitimidad para obrar; que en el proceso penal no podía ser obligado al pago de una suma de dinero, debido a que no ostentaba el cargo de gerente; y que la condena en dicho proceso contraviene el artículo VII del Código Penal, que consagra el principio de responsabilidad penal del autor, quedando proscrita toda forma de responsabilidad objetiva.

El Juez del Segundo Juzgado Especializado en lo Penal de Trujillo, con fecha 17 de julio de 2003, declaró improcedente la demanda, considerando que se trata de dos procesos que han seguido su trámite regular y que, por lo tanto, la acción de garantía resulta manifiestamente improcedente,

pues se pretende a través de ella dejar sin efecto dos sentencias que han adquirido la calidad de cosa juzgada.

La recurrida confirmó la apelada, estimando que la referida acción no debe ser utilizada para desnaturalizar sus fines esenciales, como es el caso de impedir el pago de las remuneraciones y beneficios sociales a favor de Erasmo Faustino Lázaro Rodríguez, declarados por el órgano jurisdiccional.

#### FUNDAMENTOS:

1. El artículo 2º, inciso 24), literal «c» de la Constitución Política vigente establece, como uno de los contenidos constitucionalmente garantizados de la libertad y seguridad personal, que: «(...) no hay prisión por deudas. Este principio no limita el mandato judicial por incumplimiento de deberes alimentarios».

2. Este Tribunal Constitucional considera que el sentido del precitado dispositivo es garantizar que las personas no sufran restricciones de su libertad locomotora por el incumplimiento de obligaciones cuyo origen se encuentra en relaciones de origen civil. La única excepción a dicha regla es, como la propia norma constitucional señala, el caso del incumplimiento de deberes alimentarios, toda vez que están de por medio los derechos a la vida, a la salud y a la integridad del alimentista, en cuyo caso el juez competente puede ordenar la restricción de la libertad individual del obligado.

3. Sin embargo, tal precepto constitucional —y la garantía que contiene— no se extiende al caso del incumplimiento de pagos que se establezcan en una sentencia condenatoria. En tal supues-

to, no se privilegia el enriquecimiento del erario nacional o el carácter disuasorio de la pena en desmedro de la libertad individual del condenado, sino, fundamentalmente, la propia eficacia del poder punitivo del Estado y los principios que en él subyacen, como son el control y regulación de las conductas de acuerdo con ciertos valores y bienes jurídicos que se consideran dignos de ser tutelados.

4. En el presente caso, según se advierte a fojas 335, mediante sentencia de fecha 5 de julio de 2001, confirmada por resolución de fecha 19 de octubre del mismo año, se condenó al demandante por el delito de violación a la libertad de trabajo a dos años de pena privativa de la libertad. Dicha resolución suspendió la ejecución de la pena privativa de libertad impuesta por el plazo de un año, a condición de que el demandante observe determinadas reglas de conducta y cumpla con reparar su delito conforme a ley.

5. Delimitado así el problema, queda por determinar si el incumplimiento de pago de los beneficios sociales del agraviado del proceso penal constituye, en realidad, una obligación de orden civil, donde, por tanto, no cabe que se dicte judicialmente la privación de la libertad; o, por el contrario, una verdadera sanción penal, en cuyo caso su incumplimiento sí puede legitimar el dictado de la sentencia.

6. En ese sentido, este Colegiado considera que el pago de los beneficios sociales constituye, a la vez que un derecho del trabajador, una obligación del empleador, que no tiene naturaleza de sanción penal cuando ésta es ordenada

por un juez en materia de trabajo o con competencias en materia laboral. En tal caso, la obligación de pago que pesa sobre el empleador asume el carácter de una obligación de naturaleza civil y, por tanto, su incumplimiento no puede concluir con la privación de la libertad locomotora del sentenciado.

7. Sin embargo, cuando los términos de la controversia se trasladan del proceso laboral al ámbito penal y, en esa sede, se condena a pagar los beneficios laborales y, no obstante ello, no se cumple, entonces ya no se puede sostener, por un lado, que dicho pago de los beneficios sociales sea de naturaleza civil, pues tiene la condición de una sanción penal; y, por otro, que su incumplimiento impida que el juez penal pueda ordenar que se haga efectiva la pena de privación de la libertad del sentenciado, establecida condicionalmente, como sucede en el presente caso.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que la Constitución Política del Perú le confiere;

HA RESUELTO

Declarar INFUNDADA la acción de hábeas corpus.

SS.

ALVA ORLANDINI

BARDELLI LARTIRIGOYEN

GONZALES OJEDA

## COMENTARIO:

Lo resuelto por el Tribunal Constitucional (TC) en el presente caso pondría un matiz preocupante respecto al criterio asumido por este Colegiado sobre el derecho de toda persona a la libertad y a la seguridad personales, una de cuyas manifestaciones es, precisamente, el principio **constitucional** de que «no hay prisión por deudas...» (Art. 2º; numeral 24, literal c de la Constitución).

Analizaremos la situación que dio origen a la acción de **Hábeas Corpus** así como los Fundamentos que sustentaron el pronunciamiento final del Tribunal.

### 1. ANTECEDENTES: LOS ASPECTOS LABORALES Y PENALES

El caso se inicia con la demanda laboral por beneficios sociales de un trabajador contra la empresa en la que prestó servicios, obteniendo pronunciamiento favorable que no fue atendido por el empleador.

Ante este incumplimiento, el demandante inició acción penal por delito contra la **libertad de trabajo**, situación prevista en el art. 168º del Código Penal.

Según el texto correspondiente a este artículo «*el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar*

*cualquiera de los actos siguientes: ... 2. Prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución...*» será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años.

Sobre el proceso penal, no se tiene mayores referencias, por lo que no se conoce, por ejemplo, cómo acreditó el trabajador la «**violencia o amenaza**» requerida por la ley penal para sentirse "**obligado**" a realizar labores sin el pago de contraprestación económica.

¿Será acaso que el simple incumplimiento del empleador de sus obligaciones remunerativas debe ser considerado como ejercicio de **violencia** o de amenaza en contra del trabajador? ¿Sería ésta la forma de interpretar los alcances del delito «*violación de la libertad de trabajo*»? La sentencia del Tribunal no fija posición al respecto y, posiblemente, tampoco podría hacerlo ya que el caso sometido a su consideración vía Hábeas Corpus está referido concretamente a pronunciarse sobre los alcances del principio constitucional "no hay prisión por deudas..." y, más específicamente, a si en la situación bajo análisis resulta fundada o no, la acción de hábeas corpus entablada por quien consideró afectado su derecho a no ser privado de su libertad.

Lo concreto es que el proceso penal a que fue sometido el representante de la empresa concluyó disponiendo la apli-

cación de pena privativa de la libertad por dos años, sanción que quedó suspendida por el plazo de un año, fijándose como regla de conducta la «**reparación del daño ocasionado**», tal como lo posibilita el numeral 5 del artículo 58º del Código Penal. Ello equivaldría al cumplimiento de las obligaciones económicas de carácter laboral no efectuadas oportunamente.

Sin embargo, al no acatar lo dictaminado por el juez penal, se aplicaron sanciones adicionales y ante la persistencia en no cumplir con lo ordenado se dispuso su **detención efectiva**.

También quedan sin respuesta aspectos del proceso penal que no se detallan en la sentencia del TC, en especial las razones que motivaron el encausamiento de sólo uno de los accionistas de la empresa, pese a sus afirmaciones de no ser gerente de la misma y, por tanto, no resultar responsable del ilícito penal, según su propia expresión.

## 2. LA ACCIÓN DE HÁBEAS CORPUS

Ante el hecho de sentirse afectado en su derecho constitucional a la libertad personal, el interesado (empleador) interpuso la acción de hábeas corpus correspondiente, solicitando se deje sin efecto la orden de detención expedida en su contra.

En el fondo y como puede apreciarse de lo expuesto en el numeral anterior, la acción de garantía pretendía hacer respetar el derecho a **no ser detenido por deudas**, reconocido expresamente en el literal «c» del numeral 24 del artículo 2º de la Constitución, más aún teniéndose en cuenta que no se trataba en este caso de una **obligación alimentaria**, que es la única excepción prevista en el texto constitucional.

La demanda fue declarada improcedente en la primera instancia por considerar que lo que realmente se pretendía era dejar sin efecto, por este medio, dos sentencias (la laboral y la penal) que constituían ya cosa juzgada.

En la instancia superior se confirmó este pronunciamiento, expresándose, además, que la acción de *hábeas corpus* pretendía impedir el pago de remuneraciones y beneficios sociales adeudados al trabajador.

## 3. CRITERIOS EXPRESADOS POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (TC)

El pronunciamiento del Tribunal se centró en los alcances del principio según el cual «... *no hay prisión por deudas. Este principio no limita el mandato judicial por incumplimiento de deberes alimentarios*».

En esta labor interpretativa el TC establece distinguos según se trate de obligaciones de **origen civil** o de sanciones impuestas por una sentencia condenatoria en la **vía penal**.

En el primer caso, el Tribunal considera viable la acción de garantía, sin entrar en detalles que expliquen este tipo de criterio, salvo precisar que, **en lo laboral**, el mandato del juez ordenando el pago de algún derecho social a un

trabajador, al no tener connotación penal, hace posible y válido el requerimiento en favor del respeto a la libertad personal.

En el segundo caso, es decir cuando existe incumplimiento de pagos establecidos en una **sentencia penal** condenatoria, no puede aceptarse la acción de *hábeas corpus* como medio para impedir la afectación de la libertad individual, pues ello implicaría **restar eficacia al poder punitivo del propio Estado**.

El razonamiento resulta interesante y válido en principio, pero no deja de constituir una salida ingeniosa frente a una norma constitucional muy clara en su contenido y alcances que sólo permite la excepción prevista concretamente en su texto, es decir la situación de adeudos por alimentos, en la cual el derecho a la libertad personal cede primacía frente a los derechos del alimentista.

Si el propio texto constitucional ha sido limitativo en las excepciones, resulta difícil aceptar otras situaciones adicionales en las que el derecho fundamental tutelado resulte perforado según circunstancias particulares que se evalúan en razón de criterios lógicos sí, pero que convierten en difuso un derecho presentado inicialmente como claro y preciso.

Algo más, aún, nos preguntamos si la arbitrariedad del empleador, que se trata de evitar o castigar permitiendo la efectivización de una **detención** que implica pérdida del derecho a la libertad personal, constituiría el único camino para corregir el injusto proceder de la empresa que incumple sus obligaciones laborales.

Esta interrogante nos lleva a examinar la posibilidad de utilizar preferentemente, alguna **medida cautelar** (embargo, en cualquiera de sus modalidades, por ejemplo) medio apropiado y adecuado, para asegurar el cumplimiento de la decisión judicial que reconoció el derecho del trabajador a los beneficios reclamados en la acción laboral inicialmente planteada por el afectado. Este medio está considerado por la Ley Procesal del Trabajo en sus artículos 96º y siguientes, máxime cuando no sólo lo faculta la sentencia favorable de 1ra. Instancia, sino también los pronunciamientos judiciales posteriores que la ratifican.

En el caso bajo análisis se supone que el empleador tenía los medios económicos suficientes para reparar los daños ocasionados a su trabajador, ya que de no ser así el juez penal no hubiera suspendido la ejecución de la pena privativa de la libertad, imponiendo como regla de conducta, precisamente, la reparación de los daños causados por el delito.

En consecuencia, existiendo otros medios legales para obtener el resarcimiento debido, podría colegirse que teóricamente, no habría razón suficiente para vulnerar —aunque sea indirectamente— el derecho constitucional a la libertad personal. No cabría, en consecuencia, legitimar la efectivización de una sentencia privativa de libertad por razones distintas al incumplimiento de deberes alimentarios.

Frente a estos comentarios ¿cuál sería, entonces el papel que correspondería al Tribunal Constitucional en esta disyuntiva?

# Jurisprudencia Tributario-Laboral

## LIBRO DE PLANILLAS DE PAGO Y REGISTRO DE TRABAJADORES DEPENDIENTES

**RTF N° 00566-2-2004**

**Expediente N° 3977-2003**

**Interesado: DISTRIBUIDORA REYMER E.I.R.LTDA.**

**Asunto: Multa**

**Procedencia: Tacna**

**Fecha: Lima, 30 de enero de 2004**

VISTA la apelación interpuesta por DISTRIBUIDORA REYMER E.I.R.LTDA., contra la Resolución de Intendencia N° 116401478/SUNAT, emitida el 30 de abril de 2003 por la Intendencia Regional Tacna de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, que declaró improcedente la reclamación formulada contra las Resoluciones de Multa N°s. 114-02-0002199 y 114-02-0002200, giradas por la comisión de las infracciones tipificadas por el numeral 4 del artículo 175° y por el numeral 1 del artículo 176° del Código Tributario.

### CONSIDERANDO:

Que la recurrente sostiene que:

1. No presentó la declaración jurada de remuneraciones porque no tenía en planillas a ningún trabajador tal como se desprende del Acta de Resultado de Inspección N° 262-2002-SUNAT/IH0200, en la que se indica que el vendedor Luis Fuentes era comisionista de venta y Jesús Condori Chiroque trabajaba de manera eventual en la empresa.

2. El contenido de los cuestionarios y del Acta de Resultado de Inspección no son totalmente verídicos porque sólo se consigna parte de la información, siendo la redacción ambigua e ilegible, no habiéndose permitido revisarlos antes de firmarlos.

3. La auditora lo coaccionó para que presentará el PDT 600 y para legalizar el Libro de Planillas.

Que la Administración señala que:

1. Respecto a la multa por llevar con atraso mayor al permitido por las normas vigentes los libros de contabilidad u otros libros o registros exigidos por las leyes, existe un atraso en la legalización del Libro de Planilla de pagos de los trabajadores.

2. En el Acta de Resultado de Inspección N° 262-2002-SUNAT/IH0200 se constata que Luis Fernando Fuentes Atencio y Jesús Armando Condori Choque trabajan para Distribuidora Reymer E.I.R.Ltda. en calidad de vendedor y ayudante desde marzo de 1999 y mayo de 2002, respectivamente.

Si bien existe contrato escrito con los trabajadores, se aprecia que laboran dentro de un horario establecido recibiendo a cambio una remuneración por sus prestaciones.

3. Presentó el PDT 600 Remuneraciones correspondiente al período tributario de setiembre de 2002, el 15 de enero de 2003, esto es en forma extemporánea.

Que de lo actuado se tiene que:

1. La Resolución de Multa N° 114-02-0002199 fue emitida por llevar con atraso mayor al permitido por las normas vigentes

el Libro de Planillas, incurriendo en la infracción prevista por el numeral 4 del artículo 175° del Texto Único Ordenado del Código Tributario aprobado por el Decreto Supremo N° 135-99-EF.

La recurrente sostiene que no le correspondía llevar el Libro de Planillas al no tener trabajadores dependientes al momento de realizarse la inspección, por lo que la multa no ha sido emitida conforme a ley.

2. De conformidad con el numeral 4 del artículo 175° del Código Tributario, se incurre en infracción por llevar con atraso mayor al permitido por las normas vigentes, los libros de contabilidad u otros libros o registros exigidos por las leyes, reglamentos o por resolución de superintendencia de la SUNAT que se vinculan con la tributación, señalando el artículo 165° del citado Código que la infracción se determina objetivamente.

En el caso del Libro de Planillas, el numeral 6 del artículo 1° de la Resolución de Superintendencia N° 078-98/SUNAT, establece que tratándose de dicho libro el plazo máximo de atraso permitido es de diez (10) días hábiles, contado desde el primer día hábil del mes siguiente al período al que corresponde la remuneración.

De acuerdo con el artículo 6° del Decreto Supremo N° 001-98-TR, el Libro de Planillas o las hojas sueltas correspondientes, serán autorizadas previamente a su utilización por la Autoridad Administrativa de Trabajo del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo, y en el caso de empresas que cuentan con más de un centro en diferentes lugares, se podrá solicitar la autorización en cualquiera de ellos;

En concordancia con estas normas, la Resolución de Superintendencia N° 132-2001/SUNAT, dictada al amparo del numeral 16 del artículo 62° del Código Tributario, al regular el procedimiento para autorizar libros de actas, registros y libros contables vinculados a asuntos tributarios, dispone en el artículo 3° que estos libros y registros deben ser legalizados antes de su uso, incluso cuando se lleven utilizando hojas sueltas, continuas o computarizadas.

3. En el caso de autos, si bien la recurrente sostiene que no le correspondía llevar el Libro de Planillas al no tener trabajadores dependientes, del expediente se aprecia que en el punto 3 de su recurso de reclamación del 12 de marzo de 2003 (folio 83) manifiesta que Luis Fernando Fuentes Atencio laboró para su empresa «...desde el mes de agosto de 2002, hasta el 19 de setiembre del mismo año, dentro de un período de prueba, siendo así, no estaba obligado a llevar el libro de planillas, por no haber transcurrido el período de prueba para el Sr. Fuentes; en cambio Jesús Francisco Condori Choque, sólo acompañaba al primero, mas no tenía relación laboral alguna...».

Asimismo, en el folio 79 obra la Declaración Jurada Notarial presentada por Luis Fernando Fuentes Atencio en la que refiere que a partir del 19 de setiembre de 2002 no mantiene relación laboral con Julio Delgado, aclarando que estuvo en período de prueba desde el mes de agosto hasta el 19 de setiembre de 2002.

De otro lado, en el folio 13 del expediente obra la manifestación de Jesús Armando Condori Choque presentada ante la SUNAT (Cuestionario anexo al Acta de Resultado de Inspección N° 262-2002-SUNAT/IH0200), en el cual declara que ocupaba el

cargo de vendedor en la Distribuidora Reymer E.I.R.L.TDA. desde mayo de 2002.

Además, en el Libro de Planillas de la recurrente (folios 31 a 37) se aprecia que tuvo registrados como trabajadores a Luis Fernando Fuentes Atencio y Jesús Francisco Condori Choque desde el 1 de agosto hasta el 19 de setiembre de 2002, por lo que correspondía que legalizará el Libro de Planillas conforme lo establece el numeral 6 del artículo 1º de la Resolución de Superintendencia N° 078-98/SUNAT.

Del Acta de Resultado de Inspección N° 262-2002-SUNAT/IH0200 del 18 de setiembre de 2002 (folios 18 y 19) y de la declaración jurada presentada mediante PDT 600-Remuneraciones con N° de Orden 48405417 (folios 99 a 101) se desprende que el recurrente tenía trabajadores a su cargo desde el 1 de agosto de 2000, por lo que debió cumplir con legalizar su Libro de Planilla con anterioridad a la anotación de sus trabajadores, sin embargo, la legalización de dicho libro se realizó el 24 de enero de 2003, por lo que al encontrarse acreditada la infracción prevista por el numeral 4 del artículo 175º del Código Tributario, procede confirmar la apelada en este extremo.

4. Con relación a lo sostenido por la recurrente en el sentido que no le correspondía llevar Libro de Planillas debido a que los trabajadores se encuentran dentro del período de prueba, cabe indicar que el artículo 3º del Decreto Supremo N° 001-98-TR señala que los empleadores deben registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setentidós (72) horas de ingresados a prestar servicios. Asimismo, según se aprecia del artículo 10º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, el período de prueba no niega la existencia de una relación laboral, siendo importante sólo a efecto de determinar la fecha a partir de la cual, el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

5. Respecto a la Resolución de Multa N° 114-02-0002200, girada por no presentar dentro del plazo la declaración de remuneraciones de sus trabajadores del período de setiembre de 2002, la controversia consiste en determinar si la recurrente incurrió en la infracción tipificada por el numeral 1 del artículo 176º del Código Tributario, consistente en no presentar la declaración que contenga la determinación de la deuda tributaria dentro de los plazos establecidos.

Mediante la Resolución de Superintendencia N° 144-2001/SUNAT se estableció el cronograma para el pago de obligaciones tributarias correspondientes al año 2002, según el cual el 17 de octubre de 2002 venció el plazo para la presentación de la declaración jurada del período setiembre de 2002, para los contribuyentes cuyo último dígito del RUC es 9, como es el caso de la recurrente.

De los considerandos anteriores se desprende que Luis Fernando Fuente Atencio y Jesús Armando Condori Choque laboraron para la recurrente desde el 1 de agosto hasta el 19 de setiembre de 2002, correspondiendo que la recurrente procediera a presentar la declaración de remuneraciones del período de setiembre de 2002 dentro del plazo de ley.

Sin embargo, conforme se aprecia del PDT 600 Remuneraciones con N° de Orden 48405417 (folios 99 a 101), la recurrente presentó la referida declaración el 15 de enero de 2003, es decir, fuera del plazo establecido, por lo que al encontrarse acreditada la comisión de la infracción tipificada por el numeral 1 del artículo 176º del Código Tributario, procede confirmar la apelada en este extremo.

6. Finalmente, carece de sustento lo argumentado por la recurrente en el sentido que fue coaccionada por la auditora para que presente la declaración de remuneraciones correspondiente al mes de setiembre de 2002, en tanto la presentación de declaraciones

es un acto voluntario formal, no habiéndose acreditado la coacción alegada.

Con las vocales Zelaya Vidal y Barrantes Takata, e interviniendo como ponente la vocal Espinoza Bassino.

RESUELVE:

CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 116401478/SUNAT del 30 de abril de 2003.

Regístrese, comuníquese y devuélvase a la Intendencia Regional Tacna de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, para sus efectos.

## COMENTARIO:

En esta RTF se ha indicado que de conformidad con el numeral 4 del artículo 175º del Código Tributario, se incurre en infracción por llevar con atraso mayor al permitido por las normas vigentes, los libros de contabilidad u otros libros o registros exigidos por las leyes, reglamentos o por resolución de superintendencia de la SUNAT que se vinculan con la tributación, señalando el artículo 165º del citado Código que la infracción se determina objetivamente.

Aún se advierte que en el caso del Libro de Planillas, el numeral 6 del artículo 1º de la Resolución de Superintendencia N° 078-98/SUNAT, establece que tratándose de dicho libro el plazo máximo de atraso permitido es de diez (10) días hábiles, contado desde el primer día hábil del mes siguiente al período al que corresponde la remuneración.

Manifiesta que de acuerdo con el artículo 6º del Decreto Supremo N° 001-98-TR, el Libro de Planillas o las hojas sueltas correspondientes, serán autorizadas, previamente a su utilización, por la Autoridad Administrativa de Trabajo del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo, y en el caso de empresas que cuentan con más de un centro en diferentes lugares, se podrá solicitar la autorización en cualquiera de ellos.

Pero para el caso de autos, si bien la recurrente sostiene que no le correspondía llevar el Libro de Planillas al no tener trabajadores dependientes, la RTF indica que del expediente se aprecia que en el punto 3 de su recurso de reclamación del 12 de marzo de 2003 (folio 83) manifiesta que Luis Fernando Fuentes Atencio laboró para su empresa «...desde el mes de agosto de 2002, hasta el 19 de setiembre del mismo año, dentro de un período de prueba, siendo así, no estaba obligado a llevar el libro de planillas, por no haber transcurrido el período de prueba para el Sr. Fuentes; en cambio Jesús Francisco Condori Choque, sólo acompañaba al primero, mas no tenía relación laboral alguna...».

Asimismo, en el folio 79 obra la Declaración Jurada Notarial presentada por Luis Fernando Fuentes Atencio en la que refiere que a partir del 19 de setiembre de 2002 no mantiene relación laboral con Julio Delgado, aclarando que estuvo en período de prueba desde el mes de agosto hasta el 19 de setiembre de 2002.

De los considerandos anteriores se desprende que Luis Fernando Fuente Atencio y Jesús Armando Condori Choque laboraron para la recurrente desde el 1 de agosto hasta el 19 de setiembre de 2002, correspondiendo que la recurrente procediera a presentar la declaración de remuneraciones del período de setiembre de 2002 dentro del plazo de ley.

## Evolución de la Remuneración Mínima Vital RMV Julio 1990 a Setiembre 2003

PERÍODO DE VIGENCIA DE LA RMV	NÚMERO		RMV NOMINAL	PORCENTAJE DE INCREM. DE LA RMV VS. LA RMV ANTER.	VARIAC. PORCENTUAL DEL PERÍODO DE VIGENCIA IPC - INEI	RMV DE JUL. 90 ACTUALIZADA IPC-INEI JUN. 90 - AGO. 2003	DIFERENCIA ENTRE LA RMV (*)
	MESES	DÍAS					
01.07.90 / 31.07.90	1		4.0		63.36	4.0	0%
01.08.90 / 31.08.90	1		16.0	300.00	397.85	6.53	+ 145.02%
01.09.90 / 31.12.90	4		25.0	56.25	3.38	32.53	- 30.13%
01.01.91 / 08.02.92	13	8	38.0	52.00	147.60	53.15	- 39.87%
09.02.92 / 31.03.94	25	22	72.0	89.47	124.36	131.60	- 82.78%
01.04.94 / 30.09.96	30		132.0	83.33	30.82	295.27	- 123.69%
01.10.96 / 31.03.97	6		215.0	62.88	4.35	386.26	- 79.66%
01.04.97 / 30.04.97	1		265.0	23.26	0.38	403.05	- 52.10%
01.05.97 / 30.08.97	4		300.0	13.21	2.94	404.58	- 34.86%
01.09.97 / 09.03.2000	30	9	345.0	15.00	11.83	416.49	- 20.72%
10.03.2000 / 14.09.2003	42	5	410.0 m. 13.67 d.	18.84	5.88	465.74	- 13.60%
15.09.2003 / ...			460.0 m. 15.33 d.	12.20		493.12	-7.2%

(\*) Porcentaje de la RMV vigente que falta para alcanzar la RMV de julio 90 ajustada con el IPC del INEI al mes de febrero de 2003 oportunidad de último ajuste. m = mensual d = diario.

## Aportaciones y Contribuciones Sociales Aplicables sobre las remuneraciones

Febrero 2005

## A. TRABAJADOR DEPENDIENTE AFILIADO AL SNP - ONP EN MATERIA DE PENSIONES

## PORCENTAJE SOBRE LA REMUNERACIÓN

RÉGIMEN	INDUSTRIA			COMERCIO			SERVICIOS		
	OBROERO	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBROERO	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBROERO	EMPLEADO	EMPLEADOR
Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud (ESSALUD) (Ley N° 26790 y Ley N° 27050) (*)	—	—	9%	—	—	9%	—	—	9%
PENSIONES (ONP) (1) (*)	13%	13%	—	13%	13%	—	13%	13%	—
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (Ley N° 26790) (2) (*)	—	—	(2)	—	—	(2)	—	—	(2)
SENATI (Ley N° 26272) (3)	—	—	0.75%	—	—	—	—	—	—
Imp. Extraordinario de Solidaridad (4) (*)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>TOTAL</b>	13%	13%	9.75%	13%	13%	9%	13%	13%	9%

## NOTAS:

- (1) PENSIONES: Se incrementó a 13% desde el 01.01.97. (Ley N° 26504).
- (2) Acuerdo N° 41-14-ESSALUD-99 01.07.99 (16.07.99) fijó los aportes. Respecto de la invalidez, gastos de sepelio y sobrevivencia las Cías. de Seguros fijan independientemente las retribuciones.
- (3) SENATI: A partir de 1997 se redujo a 0.75%. Se aplica Total planilla afecta de Obreros y Empleados (Ind. Manufacturera).
- (4) IES (EX-FONAVI): A partir del 1° de setiembre de 2001 por Ley N° 27512 el porcentaje se reduce al 2%. Este impuesto debía concluir el 31.12.2001 (Ley N° 27223 y Ley N° 27349) pero por Ley N° 27535 (21.10.2001) continuará aplicándose hasta el 31.08.2002. Se prorrogó por Ley N° 27786 hasta el 31.12.2002. Se prorrogó hasta el 31.12.2003 por Ley N° 27884. Por Ley N° 28129 se disminuyó el IES a 1.7% a partir del 01.01.2004. Desde el 01.12.2004 se derogó el IES del 1.7% por Ley N° 28378 (10.11.2004).

## (\*) NOTAS:

- REMUNERACIÓN MÁXIMA MENSUAL AFECTA: Remuneración bruta total percibida por el trabajador en el mes, sin tope, según: D.S. N° 140-90-PCM de 29.10.90, D.S. N° 179-91-PCM de 07.12.91, TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D. S. N° 003-97-TR, arts. 5° a 7°. Remuneración Mensual Afecta. Incluye Gratificación de Julio y Diciembre. En el caso del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo se afectará también los subsidios que abone ESSALUD y los de EPS si fuera el caso.
- APORTACIÓN MÁXIMA MENSUAL: Es el resultado de aplicar el porcentaje que corresponda a la aportación o contribución, sobre la remuneración total bruta afecta del mes.

## B. APOORTE DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A UNA AFP

FEBRERO 2005

APORTES Y CONTRIBUCIONES E IMPUESTOS	REMUNERACIÓN ASEGURABLE MENSUAL (RA)	TOPE EN LA R.A.	EMPLEADOR	TRABAJADOR AFILIADO A LAS AFP INDICADAS			
				HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	UNIÓN VIDA (1)
• ESSALUD	(A)	NO	9%	—	—	—	—
• PENSIONES. (ONP)		NO	—	—	—	—	—
• S.C.T.R. (1).	(A) (B)	NO	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
S P P	• APOORTE OBLIGATORIO (*) • INVAL. SOBR. y G. SEP. Subsidio ESSALUD y otros	NO S/. 6,420.73	— —	8.00%	8.00%	8.00%	8.00%
				0.89%	0.88%	1.01% (3)	0.90%
<b>COMISIONES POR SERVICIOS</b>							
• Porcentual Tasa Gral.	(A) (B)	NO	—	2.25%	2.10%	2.45%	2.27%
				0%	0%	0%	0%
OTROS • SENATI • IES	(4)	NO	0.75%	—	—	—	—
	(5)	NO	—	—	—	—	—

(1) Comunicado publicado el 07.02.2000.

(2) A partir del 15.05.98 por D. S. N° 003-98-SA las empresas comprendidas en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) contratarán las prestaciones de salud con el IPSS (ahora ESSALUD) o las EPS y, en materia de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, con la ONP o una compañía de seguros.

(3) Este porcentaje rige desde el 01.11.2004.

(4) Total de planilla afecta de obreros y empleados (Ind. Manufacturera). Desde el 01.01.95 se aplicó el 1.25% y en 1996 1.00%. A partir de 1997 en adelante se ha reducido a 0.75%.

(5) A partir del 9 de agosto de 1997 la tasa disminuyó del 7% al 5%. Impuesto Extraordinario de Solidaridad ahora sustituye al FONAVI. Por Ley N° 27512 se disminuyó la tasa al 2% y por Ley N° 27535 se prorrogó la vigencia del impuesto hasta el 31.08.2002. Por Ley 27786 se prorrogó este tributo hasta el 31.12.2002. Se prorrogó hasta el 31.12.2003 por Ley N° 27884. Por Ley N° 28129 se disminuyó el IES a 1.7% a partir del 01.01.2004. Desde el 01.12.2004 se derogó el IES del 1.7% por Ley N° 28378 (10.11.2004).

(A) Se comprende los conceptos remunerativos excepto los no remunerativos señalados en el (TUO del Dec. Leg. N° 728, LPCL, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D. S. N° 003-97-TR de 21.03.93, Arts. 4° a 9°), esto es los conceptos no remunerativos a que se refieren los Arts. 19° y 20° del TUO del Dec. Leg. N° 650, aprobado por D. S. N° 001-97-TR.

(B) Se aplica además sobre subsidios. El aporte o retribución por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) sólo se aplica a los subsidios ESSALUD y otros de acuerdo a lo dispuesto en la Tercera Disposición Final de las Normas Técnicas aprobadas por D. S. N° 003-98 -SA del 13.04.98. La Ley del Sistema Privado de Pensiones en su art. 30° determina que los subsidios ESSALUD y otros están afectos a los aportaciones al SPP. (TUO aprobado por D. S. N° 054-97-EF de 13.05.97).

(\*) Por D. S. N° 179-97-EF se dispuso desde el 01.01.98 al 31.12.98 el aporte del 8% fijado por D. S. N° 054-97-EF. Para el año 1999 por Ley N° 27036 de 29.12.98, se estableció el aporte también en 8% y para el año 2000 continúa en 8% según lo establecido en la Ley N° 27243. Por Ley N° 27383 se volvió a establecer en 8% el aporte por el año 2001. Por Ley N° 27601 se prorrogó el porcentaje de 8% por el año 2002. Por Ley N° 27900 se prorrogó por el año 2003 el aporte del 8%. Por Ley N° 28147 se prorrogó por el año 2004 el aporte del 8%. Por Ley N° 28445 se aumentó por el año 2005 el aporte al 10%.

## Aportes AFP 2004

MES	TIPO	APORTES POR AFP				TOPE SEGURO INVALIDEZ
		UNIÓN VIDA	HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	
ENE.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,204.83
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
FEB.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,204.83
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
MAR.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,204.83
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
ABR.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,334.85
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
MAY.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,334.85
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
JUN.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,334.85
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	

MES	TIPO	APORTES POR AFP				TOPE SEGURO INVALIDEZ
		UNIÓN VIDA	HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	
JUL.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,391.50
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
AGO.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,391.50
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
SET.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,391.50
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
OCT.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,404.62
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
NOV.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,404.62
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	
DIC.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,404.62
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	

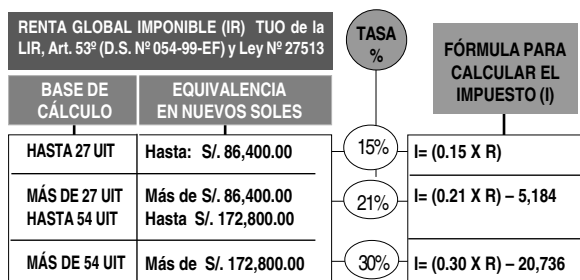
AP= Aporte Principal.

**Impuesto a la Renta 2004: Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías**  
 TUO de la LIR-99 (D. S. N° 054-99-EF de 13.04.99) y Ley N° 27895

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

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

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



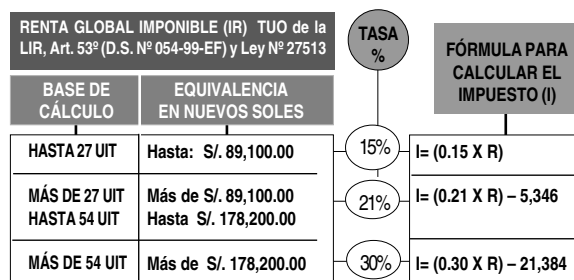
- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA: (TUO-LIR-99, Art. 74°).**
  - 10% de la renta bruta abonada o acreditada. (Ver D.S. N° 003-2001-EF del 05.01.2001 - 06.01.2001).
  - Los ingresos obtenidos por la prestación de servicios considerados dentro de la cuarta categoría, efectuados para un contratante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

**Impuesto a la Renta 2005: Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías**  
 TUO de la LIR-99 (D. S. N° 054-99-EF de 13.04.99) y Ley N° 27895

- **RENDA BRUTA DE QUINTA CATEGORÍA.** Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda". (TUO-LIR-99, Art. 34°).
- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORÍAS** (D.S. N° 145-2000-EF DE 26.12.2000) (D.S. N° 191-2002-TR-18.12.2002) (D.S. N° 192-2003-EF DE 23.12.2003) (D.S. N° 177-2004-EF)

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

- **TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2005**  
 Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales



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

**Fórmulas sobre la aplicación de las retenciones sobre rentas de 5ta. categoría** (D.S. N° 122-94-EF)

RETENCIONES MENSUALES 2004		
MES	RENDA NETA GLOBAL ANUAL	RETENCIÓN DEL MES
ENE.	$(R_o \times 12) + GF + GN$	$r^1 = I/12 + A$
FEB.	$(R_o \times 11) + GF + GN + Ra$	$r^2 = I/12 + A$
MAR.	$(R_o \times 10) + GF + GN + Ra$	$r^3 = I/12 + A$
ABR.	$(R_o \times 9) + GF + GN + Ra$	$r^4 = (I - a) / 9 + A$
MAY.	$(R_o \times 8) + GF + GN + Ra$	$r^5 = (I - b) / 8 + A$
JUN.	$(R_o \times 7) + GF + GN + Ra$	$r^6 = (I - b) / 8 + A$
JUL.	$(R_o \times 6) + 0 + GN + Ra$	$r^7 = (I - b) / 8 + A$
AGO.	$(R_o \times 5) + 0 + GN + Ra$	$r^8 = (I - c) / 5 + A$
SET.	$(R_o \times 4) + 0 + GN + Ra$	$r^9 = (I - d) / 4 + A$
OCT.	$(R_o \times 3) + 0 + GN + Ra$	$r^{10} = (I - d) / 4 + A$
NOV.	$(R_o \times 2) + 0 + GN + Ra$	$r^{11} = (I - d) / 4 + A$
DIC.	$(R_o \times 1) + 0 + 0 + Ra$	$r^{12} = I - e + A$

**R<sub>o</sub>** = Remuneración mensual ordinaria.  
**A** = Es el resultado de aplicar directamente el porcentaje (s) de la Escala del Impuesto a la Renta en la que se encuentra el trabajador por sus rentas anuales, a las rentas extraordinarias (ver el comentario). El Impuesto a la Renta sobre los montos extraordinarios se

deduce directamente de las sumas percibidas en el mes, no se prorratea.  
**R<sub>a</sub>** = Total Remuneraciones percibidas en los meses anteriores. Nótese que no figura esta variable en enero pues es el primer mes del ejercicio gravable.  
**GN** = Gratificación Ordinaria de Navidad. En diciembre se considerará en la variable A, como ya percibida.  
**GF** = Gratificación Ordinaria de Fiestas Patrias.  
**NOTA:** **I** = Impuesto Anual = Retención mensual.  
 $a = r^1 + r^2 + r^3$   $b = a + r^4$   $c = b + r^5 + r^6 + r^7$   $d = c + r^8$   $e = d + r^9 + r^{10} + r^{11}$

**COMENTARIO:**  
 Respecto al valor A, -impuesto resultante cuando se abonen rentas extraordinarias de 5ta. y deducibles para el empleador a efectos de sus rentas de tercera-, el segundo párrafo del Art. 71° de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por D.S. N° 054-99-EF que fue incluido por la Ley N° 27356 (18.10.2000) desde el 01.01.2001, indica que «Tratándose de personas jurídicas u otros perceptores de rentas de tercera categoría, la obligación de retener el impuesto correspondiente a las rentas indicadas en los incisos a), b) y d), siempre que sean deducibles para efecto de la determinación de su renta neta, surgirá en el mes de su devengo, debiendo abonarse dentro de los plazos establecidos, en el Código Tributario para las obligaciones de carácter mensual». De esta forma la retención del impuesto a la renta de 5ta. categoría por sumas extraordinarias (horas extras, utilidades, gratificaciones extraordinarias, etc.), se aplica directamente en el mes de su percepción y sobre el monto respectivo. Sin embargo inexplicablemente algunos auditores de SUNAT están entendiendo que esta ley no es aplicable y que debe prorratearse la retención. Los contribuyentes merecen una explicación de parte de SUNAT. Además la tercera disposición final de la indicada Ley N° 27356 precisa que lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 71° de la Ley será de aplicación al pago y retenciones por concepto del Impuesto Extraordinario de Solidaridad, (IES) así como a las aportaciones a ESSALUD y a la ONP.

## Canasta de Precios AELE

**1. OBJETIVO DE LA CANASTA:** Aproximarse al Costo de Vida de la familia del trabajador urbano. Una consideración importante es que una cosa es medir el costo de vida, bajo ciertas normas típicas, y otra, muy diferente, evaluar el consumo promedio de la población, con la finalidad de calcular los índices de inflación.

**2. COMPOSICION DE LA FAMILIA DE LA CANASTA AELE:** Se ha considerado una familia que aspiraría a representar a la clase media –urbana– desde una perspectiva de vida modesta. La familia consta de cinco miembros: una pareja adulta con un hijo adolescente que todavía estudia, podría ser en la universidad, escuela técnica o colegio; otro hijo menor escolar que asiste a la escuela cerca de su domicilio; y un niño en edad no escolar. Al menos uno de los estudiantes podría estar asistiendo a un Centro Educativo Estatal.

La familia de la Canasta Aele, además, no tiene automóvil ni paga empleada del hogar.

GRUPO DE CONSUMO	GASTO MENSUAL (S/.)									
	JUN. 2004	JUL. 2004	AGO. 2004	SET. 2004	OCT. 2004	NOV. 2004	DIC. 2004	ENE. 2005	FEBRERO 2005	
									S/.	%
1.0 Alimentos en el Hogar	689.55	690.96	691.35	683.78	680.52	682.58	681.09	679.46	692.85	27%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	131.40	135.40	136.00	136.00	136.30	136.30	137.80	137.80	133.98	5%
3.0 Vestido y Calzado	131.25	131.25	131.58	131.58	133.25	133.25	133.25	133.25	134.08	5%
4.0 Alq. y Cons. de Viv., Artef. Eléc.	667.53	669.43	669.43	669.03	673.53	673.53	652.90	652.93	652.93	25%
5.0 Salud, Servicios Médicos	19.43	19.50	19.50	19.50	19.50	19.50	19.50	19.50	19.50	1%
6.0 Transportes y Comunicac.	183.00	183.00	183.00	183.00	183.00	198.00	228.00	228.00	228.00	9%
7.0 Esparcimiento	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	1%
8.0 Enseñanza	434.75	434.75	434.75	434.75	434.75	434.75	434.75	434.75	434.75	17%
9.0 Bienes y Servicios Varios	60.83	60.83	61.50	62.50	62.50	62.50	62.50	62.50	59.50	2%
10.0 Gastos Adicionales	210.00	217.00	220.00	225.00	225.00	225.00	225.00	225.00	225.00	9%
<b>TOTAL GASTO MENSUAL</b>	<b>2,557.75</b>	<b>2,572.12</b>	<b>2,577.12</b>	<b>2,575.15</b>	<b>2,578.35</b>	<b>2,595.41</b>	<b>2,604.79</b>	<b>2,603.19</b>	<b>2,610.59</b>	<b>100%</b>

## Indice de Precios al Consumidor Lima Metropolitana

### por Grandes Grupos de Consumo (IPC-INEI)

Los números índices por grandes grupos de consumo presentados corresponden a los del Índice de Precios al Consumidor publicados por el INEI. Para determinar la variación porcentual en un periodo dado, basta dividir los números índices (el del fin del periodo, entre el del inmediato anterior al inicio del periodo) restarle 1.00 y la diferencia multiplicarla por 100. Así, por ejemplo, si deseamos determinar la variación porcentual en el **Gran Grupo 1.0** (Alimentos y Bebidas), del trimestre que concluye a fines del mes de Mayo y se inicia el 1º de Marzo de 1999 se procederá de la siguiente manera:

$$V\% = \left[ \frac{\text{Indice May.'01 Al. y Beb.}}{\text{Indice Ene.'01 Al. y Beb.}} - 1 \right] (100) = \left[ \frac{143.7}{143.6} - 1 \right] 100 = 0.069\%$$

GRANDES GRUPOS	PONDERACIÓN %	NUMEROS INDICES (Base 1994 = 100) (*)										
		MAR. 2004	ABR. 2004	MAY. 2004	JUN. 2004	JUL. 2004	AGO. 2004	SET. 2004	OCT. 2004	NOV. 2004	DIC. 2004	ENE. 2005
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	106.12	106.04	106.70	107.78	107.90	107.74	107.67	107.03	106.61	106.47	106.95
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	101.96	102.24	102.65	102.89	102.74	102.77	102.84	102.95	103.11	103.29	103.42
3.0 Alquiler de Vivienda Combust. y Electricidad	9.34%	111.32	111.92	112.10	112.65	113.94	114.55	114.96	115.76	118.79	118.70	117.50
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	103.53	103.60	103.62	103.74	103.70	103.67	103.74	103.84	104.01	104.07	104.04
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Servicios Médicos	2.11%	106.03	106.25	106.53	106.64	106.76	106.90	107.11	107.97	108.31	108.38	108.70
6.0 Transporte y Comunicaciones	8.48%	110.33	110.51	110.67	111.00	111.52	111.41	111.74	112.74	114.46	115.11	114.87
7.0 Esparc. Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	106.54	106.25	106.22	106.31	106.26	106.13	106.46	106.78	106.71	106.35	106.26
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	99.34	98.37	98.21	97.66	97.50	97.93	96.96	97.17	97.24	97.21	97.25
<b>INDICE GENERAL</b>	<b>100.00%</b>	<b>106.22</b>	<b>106.20</b>	<b>106.57</b>	<b>107.17</b>	<b>107.38</b>	<b>107.37</b>	<b>107.39</b>	<b>107.36</b>	<b>107.67</b>	<b>107.66</b>	<b>107.77</b>

Fuente: INEI (\*) Desde enero 2002 año base Dic. 2001=100

## Remuneración Mínima Vital (RMV)

1. REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)			
TAMBIÉN APLICABLE A LOS CONVENIOS DE FORMACIÓN LABORAL JUVENIL Y PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES			
VIGENCIA	OBREROS (diario)	EMPLEADOS (mensual)	
Del 09.02.92 Al 31.03.94	S/. 2.40	S/. 72.00	
Del 01.04.94 Al 30.09.96	S/. 4.40	S/. 132.00	
Del 01.10.96 Al 31.03.97	S/. 7.17	S/. 215.00	
Del 01.04.97 Al 30.04.97	S/. 8.83	S/. 265.00	
Del 01.05.97 Al 30.08.97	S/. 10.00	S/. 300.00	
Del 01.09.97 Al 09.03.2000	S/. 11.50	S/. 345.00	
Del 10.03.2000 Al 14.09.2003	S/. 13.67	S/. 410.00	
Del 15.09.2003	S/. 15.33	S/. 460.00	

2. REMUNERACIONES MÍNIMAS VITALES ESPECIALES				
MINEROS (1.25 RMV) DS. Nº 030-89	PERIODISTAS (3 RMV) (m) Ley Nº 25101	AGRARIO Ley Nº 27360 (2)	NOCTURNA Régimen General (1)	BASE LEGAL
S/. 3.00 d. S/. 90.00 m.	S/. 216.00		—	D.S. Nº 003-92-TR (17.02.92)
S/. 5.50 d. S/. 165.00 m.	S/. 396.00		—	D.U. Nº 10-94-TR (20.04.94)
S/. 8.96 d. S/. 268.75 m.	S/. 645.00		S/. 8.33 d. S/. 279.50 m.	D.U. Nº 073-96-TR (27.09.96)
S/. 11.04 d. S/. 331.25 m.	S/. 26.50 d. S/. 795.00 m.		S/. 11.48 d. S/. 344.50 m.	D.U. Nº 027-97 (01.04.97)
S/. 12.50 d. S/. 375.00 m.	S/. 30.00 d. S/. 900.00 m.		S/. 13.00 d. S/. 390.00 m.	D.U. Nº 034-97 (15.04.97)
S/. 14.37 d. S/. 431.25 m.	S/. 34.50 d. S/. 1035.00 m.		S/. 14.95 d. S/. 448.50 m.	D.U. Nº 074-97 (03.08.97)
S/. 17.09 d. S/. 512.50 m.	S/. 41.00 d. S/. 1230.00 m.	S/. 16.00 S/. 480.00	S/. 18.45 d. S/. 553.50 m.	D.U. Nº 012-2000 (08.03.00)
S/. 19.67 d. S/. 575.00 m.	S/. 46.00 d. S/. 1380.00 m.	S/. 17.95 S/. 538.51	S/. 20.69 d. S/. 620.70 m.	D.U. Nº 022-2003 (13.09.03)

(1) La perciben los que laboran entre las 10:00 pm. y 6:00 am. (Dec. Leg. Nº 854). El monto es la RMV + sobretasa del 35% (Ley Nº 27671). (2) Vigente desde el 01.11.2000.

## C.T.S. Topes T.U.O. del Dec. Leg. Nº 650, 4ta. D. T.

Empleados ingresados a partir del 12.07.62

TOPES A LA CTS 1999 - 2000				
MES Y AÑO DE CESE	MONTO DE 1 IML DIC. 1999 INDEXADO (S/.)	TOPES SEGÚN PERÍODOS DE SERVICIOS		
		Del 12.07.62 Al 30.09.79	Del 01.10.79 Al 31.12.89	Del 01.01.90 Al 31.12.90
		1 IML Tope (l/m.)	10 IML Tope (l/m.)	(Ley 25223)
ENE. 2001	398.33	398.33	3,983.30	Sin Tope
FEB. 2001	399.08	399.08	3,990.80	Sin Tope
MAR. 2001	400.08	400.08	4,000.80	Sin Tope
ABR. 2001 <sup>(1)</sup>	400.08	400.08	4,000.80	Sin Tope

(1) El monto del IML indexado quedó congelado a marzo del 2001, pues el 12.03.2001 venció el plazo de 10 años para efecto del depósito de la reserva.

## Bono de Reconocimiento '92 SPP

MONTO MAXIMO ACTUALIZADO CON EL IPC - INEI		
MES	MONTO AJUSTADO	IPC-INEI (Base 2001-1994 = 100.0)
NOV. 2004	S/. 155,576.91	107.67 / 65.3156
DIC. 2004	S/. 155,566.98	107.66 / 65.3156
ENE. 2005	S/. 155,725.92	107.77 / 65.3156

CALENDARIO DE INFORMES TRIMESTRALES			
Fecha de referencia	Fecha de presentación	Fecha de referencia	Fecha de presentación
1ER. TRIMESTRE		3ER. TRIMESTRE	
31 de enero 28 de febrero 31 de marzo	1era. semana de abril	31 de julio 31 de agosto 31 de setiembre	1era. semana de octubre
2DO. TRIMESTRE		4TO. TRIMESTRE	
30 de abril 31 de mayo 30 de junio	1era. semana de julio	31 de octubre 30 de noviembre 31 de diciembre	1era. semana de enero

## Seguro de Invalidez y Supervivencia SPP-AFP

MONTO MÁXIMO AFECTO MENSUAL	
MES	MONTO
ENE. 2005	S/. 6,420.73
FEB. 2005	S/. 6,420.73
MAR. 2005	S/. 6,420.73

## Gastos de Sepelio SPP - AFP

MONTO PROMEDIO DE GASTOS DE SEPELIO (R.M. Nº 232-98-EF/SAFP de 19.06.98, Art. 114 <sup>o</sup> )	
MES	MONTO
ENE. 2005	S/. 2,911.59
FEB. 2005	S/. 2,911.59
MAR. 2005	S/. 2,911.59

Según el Art. 114<sup>o</sup> del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia, Prestaciones aprobado por R. Nº 232-98-EF/SAFP, este monto promedio se reajusta trimestralmente teniendo como base IPC-INEI, Junio 1998.

## Impuesto Extraordinario de Solidaridad (IES)

BASE LEGAL	DEL AL	TASA	BASE DE CÁLCULO
Ley Nº 27512	01.09.2001 31.07.2002	2%	La misma que FONAVI (*)
Ley Nº 27786	01.08.2002 31.12.2002	2%	La misma que FONAVI (*)
Ley Nº 28129	01.01.2004 30.10.2004	1.7%	La misma que FONAVI (*)
Derogado por Ley Nº 28378 a partir del 01.12.2004			

(\*) Desde el 05.10.2000 las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no son base de cálculo del IES (Ley Nº 27349). Por Ley Nº 27535 se prorrogó hasta el 31.08.2001.

## ESSALUD y ONP-SNP

REMUNERACIÓN MÍNIMA ASEGURABLE MENSUAL		
VIGENCIA	BASE	MONTO
Del: 01.10.96 Al: 31.03.97	1 RMV	S/. 215.00
Del: 01.04.97 Al: 30.04.97	1 RMV	S/. 265.00
Del: 01.05.97 Al: 30.08.97	1 RMV	S/. 300.00
Del: 01.09.97 Al: 09.03.00	1 RMV	S/. 345.00
Del: 10.03.00 Al: 14.09.03	1 RMV	S/. 410.00
Del: 15.09.03	1 RMV	S/. 460.00

D.S. Nº 179-91-PCM de 07.12.91: Cuando no se realice la jornada máxima legal o no se trabaje la totalidad de los días de la semana o del mes, las aportaciones se calcularán sobre lo realmente percibido.

## REMUNERACIÓN ASEGURABLE

De acuerdo al Art. 7<sup>o</sup> del T.U.O. Dec. Leg. Nº 728, (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) no se considera remuneración asegurable los conceptos señalados en los Arts. 19<sup>o</sup> y 20<sup>o</sup> del T.U.O. del Dec. Leg. Nº 650 sobre CTS.

## REMUNERACIÓN MÁXIMA ASEGURABLE - ESSALUD y ONP

La totalidad de los ingresos afectos percibidos por el trabajador (D.S. Nº 140-90-PCM de 29.10.90 y D.S. Nº 179-91-PCM de 07.12.91).

## Calendario Tributario

### CRONOGRAMA DE PAGOS (Obligaciones del Período FEBRERO 2005)

FECHA	08/03	09/03	10/03	11/03	14/03	15/03	16/03	17/03	18/03	21/03
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4

#### ¿CUÁLES SON LAS FORMAS DE PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN-PAGO?

1. **Principales Contribuyentes:** Vía disquete
2. **Medianos y Pequeños Contribuyentes con 5 o más trabajadores a su cargo:** Vía disquete
3. **Medianos y Pequeños Contribuyentes con menos de 5 trabajadores a su cargo:** Vía disquete o a través del Formulario 402.

#### ¿QUÉ MEDIOS VAN A UTILIZARSE?

- **Programa de Declaración Telemática - PDT Remuneraciones o Formulario 402:** Retenciones y contribuciones sobre remuneraciones.
- **Formulario 1071:** Trabajadores del hogar y Regímenes especiales.
- **Formulario 1072:** Construcción Civil Eventuales de ESSALUD-ONP.
- **Formulario 1073:** Boleta de pago ESSALUD-ONP - Para Medianos y Pequeños Contribuyentes
- **Formulario 1273:** Boleta de pago ESSALUD-ONP - Para Principales Contribuyentes.

#### ¿CUÁL ES EL LUGAR DE LA PRESENTACIÓN?

1. **Principales Contribuyentes:** En la dependencia de SUNAT que les corresponda.
2. **Medianos y Pequeños Contribuyentes que presenten su declaración en disquete:** En los bancos autorizados.
3. **Medianos y Pequeños Contribuyentes que presenten su declaración en formulario:** En cualquier banco autorizado de la Red (Crédito, Wiese, Interbank, Latino, Continental, Nación, Lima, Santander, Bancosur, Norbank, Comercio).

#### ¿CUÁNDO SE DEBE PRESENTAR?

Conforme al cronograma de vencimiento de SUNAT de acuerdo al último dígito del RUC o documento de identidad.

#### ¿CUÁL ES LA INFORMACIÓN A DECLARAR?

Detalle de las retenciones efectuadas y contribuciones por cada trabajador dependiente por concepto de: Retenciones Impuesto a la Renta de 5ta. Categoría, Impuesto Extraordinario de Solidaridad, ESSALUD (Salud), ONP (Sistema Nacional de Pensiones - Ley 19990) y ESSALUD Vida.

FUENTE: Comunicado ESSALUD, ONP y SUNAT.

### TASA ACTIVA DE MERCADO ANUAL

(Circular BCR N° 041-94-EF/90)

ENE. 2005	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TAMN %	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	---	347.87578	---	6.63467
02	---	348.10010	---	6.63630
03	26.13	348.32464	9.27	6.63794
04	26.46	348.55186	9.35	6.63958
05	26.87	348.78236	9.36	6.64123
06	26.61	349.01102	9.36	6.64289
07	26.64	349.24007	9.46	6.64455
08	---	349.46926	---	6.64622
09	---	349.69861	---	6.64789
10	26.40	349.92626	9.30	6.64953
11	26.64	350.15591	9.30	6.65118
12	26.58	350.38524	9.31	6.65282
13	26.53	350.61434	9.28	6.65446
14	26.60	350.84413	9.28	6.65610
15	---	351.07407	---	6.65774
16	---	351.30416	---	6.65938
17	26.44	351.53316	9.31	6.66103
18	26.77	351.76487	9.30	6.66268
19	26.70	351.99618	9.34	6.66433
20	26.80	352.22842	9.34	6.66598
21	26.38	352.45756	9.32	6.66763
22	---	352.68685	---	6.66928
23	---	352.91629	---	6.67093
24	26.44	353.14635	9.31	6.67258
25	26.32	353.37562	9.47	6.67426
26	25.35	353.59747	9.42	6.67593
27	24.84	353.81546	9.38	6.67759
28	25.36	354.03767	9.43	6.67927
29	---	354.26001	---	6.68094
30	---	354.48250	---	6.68261
31	25.57	354.70677	9.39	6.68428

(\*) Acumulado desde el 1.04.91.

### TASA DE INTERÉS LEGAL EFECTIVA ANUAL

(Circular BCR N° 041-94-EF/90) – (Circulares BCR N° 025-96-EF/90)  
(Circular BCR N° 009-2000-EF/90)

ENE. 2005	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	---	5.20747	---	1.78125
02	---	5.20783	---	1.78132
03	2.55	5.20819	1.30	1.78138
04	2.53	5.20855	1.27	1.78144
05	2.51	5.20891	1.28	1.78150
06	2.51	5.20927	1.28	1.78157
07	2.51	5.20963	1.29	1.78163
08	---	5.20999	---	1.78169
09	---	5.21035	---	1.78176
10	2.51	5.21070	1.28	1.78182
11	2.51	5.21106	1.27	1.78188
12	2.50	5.21142	1.28	1.78195
13	2.52	5.21178	1.29	1.78201
14	2.50	5.21214	1.29	1.78207
15	---	5.21250	---	1.78214
16	---	5.21286	---	1.78220
17	2.50	5.21321	1.29	1.78226
18	2.50	5.21357	1.28	1.78233
19	2.49	5.21393	1.28	1.78239
20	2.50	5.21429	1.30	1.78245
21	2.49	5.21464	1.29	1.78252
22	---	5.21500	---	1.78258
23	---	5.21535	---	1.78264
24	2.49	5.21571	1.30	1.78271
25	2.49	5.21606	1.30	1.78277
26	2.50	5.21642	1.30	1.78284
27	2.52	5.21678	1.31	1.78290
28	2.52	5.21714	1.31	1.78296
29	---	5.21750	---	1.78303
30	---	5.21786	---	1.78309
31	2.52	5.21823	1.32	1.78316

(1) Circular BCRP N° 009-2000-EF/90

(2) Circular BCRP N° 025-96-EF/90

(\*) Acumulado desde el 16.9.92

### TASA DE INTERÉS LABORAL ANUAL

Decreto Ley N° 25920 – (Circulares BCR N° 025-96-EF/90)  
(Circular BCR N° 009-2000-EF/90)

ENE. 2005	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	---	1.57548	---	0.55453
02	---	1.57555	---	0.55456
03	2.55	1.57562	1.30	0.55460
04	2.53	1.57569	1.27	0.55464
05	2.51	1.57576	1.28	0.55467
06	2.51	1.57583	1.28	0.55471
07	2.51	1.57590	1.29	0.55474
08	---	1.57597	---	0.55478
09	---	1.57603	---	0.55481
10	2.51	1.57610	1.28	0.55485
11	2.51	1.57617	1.27	0.55488
12	2.50	1.57624	1.28	0.55492
13	2.52	1.57631	1.29	0.55495
14	2.50	1.57638	1.29	0.55499
15	---	1.57645	---	0.55503
16	---	1.57652	---	0.55506
17	2.50	1.57659	1.29	0.55510
18	2.50	1.57665	1.28	0.55513
19	2.49	1.57672	1.28	0.55517
20	2.50	1.57679	1.30	0.55520
21	2.49	1.57686	1.29	0.55524
22	---	1.57693	---	0.55527
23	---	1.57700	---	0.55531
24	2.49	1.57706	1.30	0.55535
25	2.49	1.57713	1.30	0.55538
26	2.50	1.57720	1.30	0.55542
27	2.52	1.57727	1.31	0.55545
28	2.52	1.57734	1.31	0.55549
29	---	1.57741	---	0.55553
30	---	1.57748	---	0.55556
31	2.52	1.57755	1.32	0.55560

(1) Circular BCRP N° 009-2000-EF/90

(2) Circular BCRP N° 025-96-EF/90

(\*) Acumulado desde el 3.12.92, de acuerdo al Decreto Ley N° 25920

# Textos de los Principales Dispositivos Legales

## APRUEBAN DISTRIBUCIÓN DE MONTO DESTINADO AL PAGO DE PRESTACIONES DE SALUD QUE EFECTÚAN ESTABLECIMIENTOS DE LA RED ASISTENCIAL DEL MINISTERIO DE SALUD (05.02.2005) (286349)

### RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 0013-2005/SIS

Lima, 4 de febrero de 2005

VISTOS: El informe N° 016-2005-SIS-GF, de la Gerencia de Financiamiento de la Oficina de Planeamiento y Desarrollo y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

#### CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto se establecen los principios, así como los procesos y procedimientos que regulan el Sistema Nacional de Presupuesto a que se refiere el artículo 11° de la Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público – Ley N° 28112, en concordancia con los artículos 77° y 78° de la Constitución Política.

Que, conforme lo establece el Art. 30° de la Ley N° 58411 “El calendario de compromisos constituye la autorización para la ejecución de los créditos presupuestarios”.

Que, constituyen principios fundamentales del proceso de ejecución presupuestaria, las de publicidad y transparencia del mismo, por lo que es pertinente publicar la distribución de los mismos a favor de los Pliegos y Unidades Ejecutoras vinculadas al Seguro Integral de Salud, correspondiente al calendario de compromisos inicial, autorizado para el mes de Febrero del presente ejercicio fiscal.

Que, mediante Memorando N° 025-2005-SIS-OpyD, la Oficina de Planeamiento y Desarrollo del Seguro Integral de Salud, comunica el calendario de compromisos inicial del mes de febrero de 2005, autorizado por la Dirección Nacional del Presupuesto Público.

De conformidad con lo establecido por el literal i) del artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Integral de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2002-SA

#### SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Aprobar, la distribución de la suma de VEINTE MILLONES SEISCIENTOS SETENTA MIL SETECIENTOS OCHENTISÉIS Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/ 20'670,786.00); monto autorizado en el calendario de compromisos inicial correspondiente al mes de febrero de 2005, y destinado al pago de las prestaciones de salud a través de los Pliegos Presupuestarios y Unidades Ejecutoras vinculadas al Seguro Integral de Salud, que efectúan los establecimientos de salud de la red asistencial del Ministerio de Salud a nivel nacional, y que se detalla en el anexo que forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2°.-** Encargar a Secretaría General del Seguro Integral de Salud, la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial El Peruano y en el Portal de este Organismo. Regístrese y publíquese.

MOISÉS ACUÑA DÍAZ

Jefe del Seguro Integral de Salud

(Ver cuadro columna siguiente)

## APRUEBAN NUEVA VERSIÓN DEL PDT REMUNERACIONES, FORMULARIO VIRTUAL N° 600 –VERSIÓN 4.2 (05.02.2005) (286350)

### RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 029-2005/SUNAT

Lima, 4 de febrero de 2005

#### CONSIDERANDO:

Que el artículo 88° del Texto Único Ordenado 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 Resolución de Superintendencia N° 002-2000/SUNAT y normas modificatorias se aprobaron disposiciones sobre la forma y 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 a través de la Resolución de Superintendencia N° 129-2002/SUNAT, precisada por la Resolución N° 133-2002/SUNAT, se señalaron los sujetos obligados a presentar declaraciones determinativas a través de los formularios virtuales generados por los PDT. Adicionalmente, mediante la Resolución de Superintendencia N° 138-2002/SUNAT se señalaron los nuevos sujetos obligados;

Que de otro lado, mediante la Resolución de Superintendencia N° 303-2004/SUNAT se aprobó la versión del PDT Remuneraciones Formulario Virtual N° 600 – versión 4.1;

Que asimismo, a través del Decreto Supremo N° 177-2004-EF se aprobó el nuevo valor de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) para el año 2005;

Que lo señalado en el considerando anterior hace necesaria la actualización del valor de

### PLIEGO 135 – SEGURO INTEGRAL DE SALUD DISTRIBUCIÓN DEL CALENDARIO DE COMPROMISOS INICIAL FEBRERO 2005

DGTP	UNIDAD EJECUTORA	
<b>LIMA</b>		<b>4,911,148.00</b>
122	INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS	98,183.00
123	INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA	24,495.00
124	INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA	4,844.00
126	INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO	571,575.00
127	INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL	426,290.00
131	DIRECCIÓN DE SALUD IV LIMA ESTE	398,241.00
132	HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE	144,645.00
136	HOSPITAL SERGIO BERNALES	176,437.00
137	HOSPITAL CAYETANO HEREDIA	475,647.00
139	SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD CAÑETE – YAUYOS	138,571.00
140	HOSPITAL DE APOYO REZOLA	64,107.00
141	HOSPITAL DE APOYO DEPARTAMENTAL MARÍA AUXILIADORA	209,057.00
142	DIRECCIÓN DE SALUD V LIMA CIUDAD	201,747.00
143	HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA	32,469.00
144	HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO	101,342.00
145	HOSPITAL DE APOYO SANTA ROSA	135,973.00
146	HOSPITAL DE EMERGENCIAS CASIMIRO ULLOA	7,096.00
147	HOSPITAL DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS	14,750.00
149	HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO-SAN BARTOLOMÉ	213,159.00
520	HOSPITAL HUACHO-HUAURA-OYÓN Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD	136,023.00
522	HOSPITAL PUENTE PIEDRA Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD	70,482.00
523	HOSPITAL BARRANCA-CAJATAMBO Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD	84,297.00
524	HOSPITAL CHANCAY SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD	70,902.00
1119	SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD CHILCA-MALA	36,670.00
1131	HOSPITAL HUARAL Y SERVICIOS BÁSICOS	81,086.00
1138	HOSPITAL “JOSÉ AGURTO TELLO DE CHOSICA”	26,422.00
1151	RED SAN JUAN DE LURIGANCHO	173,234.00
1152	RED DE SALUD RIMAC – SAN MARTÍN DE PORRES – LOS OLIVOS	167,195.00
1153	RED DE SALUD TUPAC AMARU	184,933.00
1154	RED DE SERVICIOS DE SALUD “BARRANCO-CHORRILLOS-SURCO”	97,644.00
1155	RED DE SERVICIOS DE SALUD “SAN JUAN DE MIRAFLORES – VILLA MARIA DEL TRIUNFO”	162,385.00
1156	RED DE SERVICIOS DE SALUD “VILLA EL SALVADOR – LURÍN PACHACAMAC – PUCUSANA”	181,247.00
<b>CALLAO</b>		<b>666,966.00</b>
128	DIRECCIÓN DE SALUD I CALLAO	280,289.00
129	HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN	321,424.00
130	HOSPITAL DE APOYO SAN JOSÉ	65,253.00

la UIT en el PDT Remuneraciones Formulario Virtual N° 600 – versión 4.1 a fin que permita a los contribuyentes calcular correctamente el crédito contra las aportaciones al ESSALUD;

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 88° del TUO del Código Tributario y en uso de las facultades conferidas por el artículo 11° del Decreto Legislativo N° 501 y el inciso q) del artículo 19° del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT, aprobado por Decreto Supremo N° 115-2002-PCM;

SE RESUELVE:

**Artículo 1°.- APROBACIÓN DE LA NUEVA VERSIÓN DEL PDT REMUNERACIONES:** Apruébase la nueva versión del Programa de Declaración Telemática (PDT) a ser utilizada por los contribuyentes, para la elaboración y presentación de la declaración determinativa a través del formulario virtual que a continuación se detalla:

PDT	FORMULARIO VIRTUAL N°
Remuneraciones	600 – versión 4.2

**Artículo 2°.- UTILIZACIÓN DE LA NUEVA VERSIÓN DEL PDT REMUNERACIONES:** 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 9 de febrero de 2005, independientemente del período al que correspondan las declaraciones, salvo lo dispuesto en la Única Disposición Transitoria de la presente Resolución.

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.

**Artículo 3°.- OBTENCIÓN DE LAS NUEVAS VERSIONES DE LOS PDT:** La nueva versión del PDT Remuneraciones, Formulario Virtual N° 600 – versión 4.2 estará a disposición de los interesados en SUNAT Virtual a partir de la fecha de entrada en vigencia de la presente resolución. Para tal efecto, 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 del mencionado PDT a aquellos contribuyentes que no tuvieran acceso a 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 4°.- VIGENCIA:** La presente resolución entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**Única.- UTILIZACIÓN DEL PDT REMUNERACIONES, FORMULARIO VIRTUAL N° 600 – VERSIÓN 4.1**

Los contribuyentes podrán hacer uso del PDT Remuneraciones, Formulario Virtual N° 600 – versión 4.1 hasta el 28 de febrero del año 2005.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

NAHIL LILIANA HIRSH CARRILLO  
Superintendente Nacional

**APRUEBAN CLÁUSULAS ADICIONALES DEL CONTRATO DE SEGURO POTESTATIVO – PLAN PROTECCIÓN TOTAL (06.02.2005) (286420)**

#### RESOLUCIÓN DE GERENCIA CENTRAL DE SEGUROS N° 05-GCSEG-GDA-ESSALUD-2005

Lima, 31 de enero de 2005

CONSIDERANDO:

Que, mediante Acuerdo de Consejo Directivo N° 2-1-ESSALUD-2005, se dispuso que excepcionalmente podrán afiliarse, como afiliados titulares al Plan Protección Total del Seguro Potestativo, los hijos menores de edad de los ex asegurados de regímenes especiales con enfermedades crónicas determinadas por EsSalud;

Que, mediante Resolución N° 062-GCSEG-GDA-ESSALUD-2004, publicada el 27 de diciembre de 2004, se aprobaron las Cláusulas del Contrato correspondiente al Plan Protección Total del Seguro Potestativo;

Que, es necesario modificar el mencionado contrato mediante cláusulas adicionales a fin de incorporar como beneficiarios del Plan de Protección Total a los hijos menores de

edad con enfermedades crónicas establecidas por EsSalud;

Que, asimismo, es necesario determinar y aprobar en coordinación con la Gerencia de División de Prestaciones, la relación de enfermedades crónicas que pueden tener los hijos menores de edad de los ex asegurados de regímenes especiales, para acceder al Plan Protección Total;

Que, el Acuerdo de Consejo Directivo N° 2-1-ESSALUD-2005 facultó a la Gerencia de División de Aseguramiento a dictar las disposiciones que se requieran para la implementación del mismo y a adoptar las acciones necesarias destinadas a la adecuada difusión del mismo;

Que, mediante Resolución N° 01-GDA-ESSALUD-2005, se facultó a la Gerencia Central de Seguros a dictar las disposiciones que se requieran para la implementación del Acuerdo de Consejo Directivo N° 2-1-ESSALUD-2005;

De conformidad con lo señalado por el Acuerdo del Consejo Directivo N° 2-1-ESSALUD-2005 y en uso de las atribuciones conferidas;

SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Aprobar las Cláusulas Adicionales del Contrato de Seguro Potestativo – Plan Protección Total, en los términos y condiciones establecidas en el Anexo que forma parte de la presente Resolución.

Estas cláusulas se adjuntarán al Contrato del Seguro Potestativo – Plan Protección Total, únicamente, en los casos de afiliaciones de hijos menores de 18 años de edad de los ex asegurados de regímenes especiales, con enfermedades crónicas establecidas por EsSalud, siempre que al 31.12.2004 se encuentren registrados como tales, y estarán vigentes hasta que el afiliado cumpla la mayoría de edad.

Estas afiliaciones se podrán realizar hasta el 30 de junio de 2005. El aporte de estos asegurados es individual e independiente del aporte de los padres.

**Artículo 2°.-** Aprobar la relación de enfermedades crónicas para la afiliación al Seguro Potestativo Plan Protección Total, como asegurados titulares, por excepción, de los hijos menores de edad de los ex asegurados de regímenes especiales, siempre que al 31.12.2004 se encuentren registrados como tales: 1. Tuberculosis Multidrogaresistente, 2. Hepatitis Viral Crónica, 3. Enfermedad por Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) o Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), 4. Tumores o Neoplasias Malignas (Cánceres), 5. Diabetes Mellitus Insulinodependiente o Tipo 1, 6. Enfermedad Isquémica Crónica del Corazón, 7. Arritmia Cardíaca (crónica), 8. Fibrosis y Cirrosis del Hígado, 9. Insuficiencia Renal Crónica, 10. Enfermedad Sistemática del Tejido Conectivo, sin especificar, 11. Enfermedad Cardíaca Reumática Crónica, 12. Deformidad Congénita de la Cadera, 13. Retraso Mental, 14. Malformación Cardíaca, 15. Fibrosis Quística, 16. Mielomeningocele, 17. Miopatía, 18. Parálisis Cerebral Infantil.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SEGUNDO MONTOYA MESTANZA

Gerente Central de Seguros

#### CONTRATO DE SEGURO POTESTATIVO – CLÁUSULAS ADICIONALES Plan Protección Total

**PRIMERA CLÁUSULA ADICIONAL: INCORPORACIÓN DE HIJOS MENORES DE EDAD CON ENFERMEDADES CRÓNICAS COMO BENEFICIARIOS**

El Plan Protección Total también comprende como beneficiarios titulares a los hijos menores de 18 años de edad de los ex asegurados de Regímenes Especiales inscritos en ESSALUD al 31.12.2004, que se encuentran con alguna enfermedad crónica establecida por ESSALUD.

A dichos beneficiarios se les aplicarán las condiciones establecidas para el titular en las cláusulas del Plan de Protección Total, en lo que le corresponda. Esta inclusión como beneficiario no considera al cónyuge del hijo menor de 18 años de edad.

**SEGUNDA CLÁUSULA ADICIONAL: MODIFICACIONES A LAS CLÁUSULAS DEL PLAN PROTECCIÓN TOTAL DEL CONTRATO DE SEGURO POTESTATIVO**

Modifíquese las siguientes cláusulas del Plan Protección Total del Contrato de Seguro Potestativo:

**“Cláusula primera, segundo párrafo:**

(...)

Este Plan de Salud comprende única y exclusivamente a los ex asegurados de Regímenes Especiales, constituido por los asegurados facultativos independientes, continuadores facultativos, choferes profesionales independientes y amas de casa y/o madres de familia, desde 56 años de edad y excepcionalmente el ex asegurado y/o su cónyuge de alguno de los indicados Regímenes Especiales menor de 56 años, así como, a sus hijos menores de edad con alguna enfermedad crónica.

(...)"

**"Cláusula segunda, numeral 2.2**

(...)

**2.2 Afiliado**, es el asegurado titular beneficiario del presente contrato. Es el ex asegurado facultativo independiente, continuador facultativo, chofer profesional independiente y ama de casa y/o madre de familia, desde 56 años, que no haya perdido dicha condición de asegurado o excepcionalmente el ex asegurado o su cónyuge de alguno de los indicados Regímenes Especiales menor de 56 años o sus hijos menores de 18 años con enfermedad crónica determinada por ESSALUD, inscritos en el plazo establecido por esta entidad. El hijo menor de 18 años con enfermedad crónica se afilia mediante el representante legal"

**"Cláusula decimatercera, numeral 13.2.2**

(...)

13.2.2 Cuando se constate que EL AFILIADO menor de 56 años y/o su cónyuge o el hijo menor de 18 años no tienen enfermedad crónica determinada o establecida por ESSALUD."

**TERCERA CLÁUSULA ADICIONAL: ADICIONES A LAS CLÁUSULAS DEL PLAN PROTECCIÓN TOTAL DEL CONTRATO DE SEGURO POTESTATIVO**

Adiciónese los numerales 3.3 y 14.4 en las cláusulas tercera y decimacuarta respectivamente:

**"Cláusula tercera**

(...)

3.3 A los hijos menores de 18 años de edad con enfermedad crónica, inscritos como tales en el plazo establecido por ESSALUD".

**"Cláusula decimacuarta**

(...)

14.4 El presente contrato finaliza cuando EL AFILIADO menor de 18 años de edad, con enfermedad crónica, cumple la mayoría de edad. En este caso, ESSALUD continuará otorgando las prestaciones hasta la fecha de cobertura que da derecho el aporte correspondiente al mes de onomástico".

_____	_____
EL AFILIADO	ESSALUD
O REPRESENTANTE LEGAL	

Apellidos y Nombres de **EL AFILIADO**: \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres del **REPRESENTANTE LEGAL**: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**DICTAN NORMAS COMPLEMENTARIAS PARA LA REGULARIZACIÓN DEL PAGO DE APORTES DE EX ASEGURADOS DE RÉGIMENES ESPECIALES PARA QUE PUEDAN TRASLADARSE A PLANES DE SALUD DEL SEGURO POTESTATIVO (06.02.2005) (286421)**

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA CENTRAL DE SEGUROS  
N° 06-GCSEG-GDA-ESSALUD-2005**

Lima, 2 de febrero de 2005

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Acuerdo de Consejo Directivo N° 2-1-ESSALUD-2005 se estableció que los ex asegurados de regímenes especiales registrados como facultativos independientes, continuadores facultativos, amas de casa y/o madres de familia que hayan perdido la condición de asegurados por haber realizado pagos parciales entre el período Octubre 2002 – diciembre 2004, pueden regularizar el pago de sus aportes hasta el 30 de junio de 2005, en las condiciones establecidas en los Acuerdos de Consejo Directivo N°s 63-8-ESSALUD-2001, 229-32-ESSALUD-2001 y 70-29-ESSALUD-2003;

Que, es necesario dictar las normas complementarias que permitan la regularización del pago de los aportes de los indicados ex asegurados de regímenes especiales, a fin que puedan trasladarse a alguno de los Planes de Salud del Seguro Potestativo;

Que, por medio de la Resolución N° 01-GDA-ESSALUD-2005, se facultó a la Gerencia Central de Seguros a dictar las disposiciones que se requieran para la implementación del Acuerdo de Consejo Directivo N° 2-1-ESSALUD-2005;

En virtud a las facultades conferidas;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.- Personas comprendidas en la regularización**

Los ex asegurados de regímenes especiales afiliados bajo la modalidad de facultativos independientes, continuadores facultativos, amas de casa y/o madres de familia que perdieron la condición de asegurado en su oportunidad, pueden regularizar el pago de las aportaciones en los siguientes casos:

a. Cuando hayan pagado sus aportaciones en forma parcial durante más de 6 meses consecutivos, es decir, considerando una remuneración inferior a la remuneración mínima vital vigente en el período de aportación.

b. Cuando el ama de casa y/o madre de familia afiliada con una tasa de aportación de 9%, haya pagado sus aportaciones durante más de 6 meses consecutivos, considerando una tasa de 5%.

c. Las personas comprendidas en los literales a. y b. a las cuales EsSalud les haya notificado la resolución que declara la pérdida de la condición de asegurado y aún no haya quedado consentida, o hayan presentado recurso impugnativo que no haya sido resuelto.

También pueden regularizar los ex choferes profesionales independientes que hayan pagado sus aportaciones durante más de 6 meses consecutivos, considerando una remuneración mínima vital menor a la vigente en el período de aportación, sin que ello les haya generado pérdida de su seguro.

**Artículo 2°.- Personas no comprendidas en la regularización**

Los ex asegurados facultativos independientes, continuadores facultativos, amas de casa y/o madres de familia no podrán regularizar el pago de sus aportaciones en los siguientes casos:

a. Cuando han dejado de aportar el íntegro de la aportación por más de seis meses consecutivos.

b. Cuando adquirieron la condición de asegurado regular o agrario dependiente, inclusive por sólo un mes.

**Artículo 3°.- Situaciones de no-pérdida por regularizar**

No se produce la pérdida del seguro, cuando el ex asegurado facultativo independiente, continuador facultativo, ama de casa y/o madre de familia ha incurrido en error material en la consignación de:

1. Tipo y número de documento de identidad.
2. Fondo de destino al llenar los formularios N°s 1071 ó 1075.

Serán considerados dentro de estos supuestos, los afiliados que hayan cumplido con el pago del íntegro de sus aportaciones, pudiendo regularizar de acuerdo a lo establecido en la presente Resolución. En caso haber realizado pagos parciales, serán considerados dentro de los supuestos establecidos en el artículo 1° de la presente Resolución.

A partir de febrero de 2005, en el caso de error material por tipo y número de documento de identidad consignados en los formularios N°s 1071 ó 1075, se deberá solicitar la verificación y corrección respectiva en los lugares indicados en el numeral 6.2 de la presente Resolución, no siendo necesaria la presentación de formularios rectificatorios en las entidades bancarias.

**Artículo 4°.- Períodos de regularización**

La regularización de las aportaciones comprende el período octubre de 2002 hasta diciembre de 2004, pudiendo hacerse efectiva hasta el 30 de junio de 2005.

**Artículo 5°.- Aplicación de recargos**

La regularización de las aportaciones estará sujeta a la aplicación de los intereses correspondientes a cada período que se regulariza.

**Artículo 6°.- Forma de regularización**

Para la regularización se deberá tener en cuenta lo siguiente:

6.1 La regularización de aportaciones se realizará previamente a la pre inscripción a alguno de los Planes de Salud del Seguro Potestativo.

6.2 Las personas comprendidas en el artículo 1° y 3° de la presente Resolución deberán solicitar una liquidación de deuda con los períodos y monto total por regularizar en los siguientes lugares:

- Lima y Callao: Agencias de Atención al Público de las Redes Asistenciales.
- Provincias: Oficinas o Unidades de Seguros de las Redes Asistenciales.

6.3 En caso las personas comprendidas en el artículo 1° y 3° de la presente Resolución no se encuentren de acuerdo con la liquidación de deuda otorgada por EsSalud, podrán presentar una solicitud de verificación de información de pagos, adjuntando copia de los formularios de pagos de aportes que no se consideraron o que están considerados en forma errónea en la liquidación, a fin que se les emita una nueva constancia con los resultados de la verificación.

6.4 Con la liquidación de deuda, las personas comprendidas en el artículo 1° y 3° de

la presente Resolución deberán realizar el pago correspondiente en las entidades bancarias utilizando el Formulario 1073, Boleta de Pago EsSalud-ONP debidamente llenado, debiendo indicar en el mismo lo siguiente:

- a. Tipo y número de documento de identidad.
  - b. Apellidos y nombres
  - c. Concepto que regulariza: señalar en la casilla 600 el código 5226.
  - d. El monto que paga, el cual debe incluir el monto y los recargos correspondientes por todos los períodos que regulariza, de acuerdo a la liquidación de deuda otorgada por EsSalud.
- 6.5 Una vez regularizado el pago de las aportaciones, las personas comprendidas en el artículo 1° y 3° de la presente Resolución podrán afiliarse a alguno de los Planes de Salud del Seguro Potestativo. Para ello presentarán copia del formulario de pago debidamente cancelado, en la oficina en la que solicitaron la liquidación de deuda para la regularización.

**Artículo 7°.- Situaciones de las liquidaciones de prestaciones otorgadas a los ex asegurados**

Los ex asegurados facultativos independientes, continuadores facultativos, choferes profesionales independientes, amas de casa y/o madres de familia comprendidos en el artículo 1° y 3° de la presente Resolución siempre y cuando hayan efectuado el pago del íntegro de sus aportaciones, podrán solicitar en el centro asistencial, se deje sin efecto las liquidaciones y pagarés emitidos por las prestaciones otorgadas durante los períodos que regularizó.

**DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS**

**Primera.-** Los ex asegurados facultativos independientes, continuadores facultati-

vos, choferes profesionales independientes, amas de casa y/o madres de familia que hayan venido regularizando el pago de sus aportaciones, deberán adecuarse a lo establecido en el artículo 6° de la presente Resolución, presentando hasta el 30 de junio de 2005 copia del formulario de pago realizado.

**Segunda.-** Disponer de la continuidad de las prestaciones de salud y de los ex asegurados de regímenes especiales titulares y derechohabientes, acreditados al mes de diciembre de 2004, hasta el plazo establecido para su afiliación de acuerdo al cronograma determinado según la primera letra del apellido paterno, el cual no excederá del 30 de abril de 2005.

**Tercera.-** Las liquidaciones y pagarés emitidos entre el 01 de enero y el 30 de abril de 2005 por las atenciones que se brinden a las personas indicadas en la segunda disposición final y complementaria quedarán sin efecto, siempre que se afilien a alguno de los planes del Seguro Potestativo.

**Cuarta.-** La regularización de pagos de períodos de aportación que no generaron pérdida de la condición de ex asegurados de regímenes especiales, incluyendo el período correspondiente a diciembre 2004, se realizará desde febrero de 2005, mediante el formulario 1073, Boleta de Pagos EsSalud-ONP, en las entidades bancarias autorizadas, indicando el período respectivo.

**Quinta.-** Dejar sin efecto todas las disposiciones que se opongan a la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SEGUNDO MONTOYA MESTANZA

Gerente Central de Seguros

# Sumillas de Legislación

Del 03 al 15 de febrero de 2005

**1. Dictan disposiciones relativas al período vacacional de magistrados y personal auxiliar en el Año Judicial 2005 (286097) (03.02.2005)**

Se dicta Res. Administrativa N° 011-2005-CE-PJ de 28.01.2005 que las vacaciones en el Año Judicial 2005, para magistrados y personal auxiliar se harán efectivas del 1 al 30 de marzo del año en curso.

**2. Reglamento del Centro de Estudios Constitucionales del Tribunal Constitucional (286227) (04.02.2005)**

Mediante Resolución Administrativa N° 019-2005-P/TC de 01.02.2005 se publicó el Reglamento del Centro de Estudios Constitucionales del Tribunal Constitucional que tiene como función fundamental fortalecer la presencia institucional del Tribunal Constitucional, fomentando el debate y conocimiento de temas constitucionales y de difusión de su jurisprudencia.

**3. Aprueban distribución de monto destinado al pago de prestaciones de salud que efectúan establecimientos de la red asistencial del Ministerio de Salud (286349) (05.02.2005)**

Resolución Jefatural N° 0013-2005/SIS de 04.02.2005. Ver anexo de Legislación.

**4. Aprueban Nueva Versión del PDT remuneraciones, Formulario Virtual N° 600 - versión 4.2 (286350) (05.02.2005)**

Resolución de Superintendencia N° 029-2005/SUNAT de 04.02.2005. Ver anexo de Legislación.

**5. Adecúan Normas sobre la modificación del coeficiente o porcentaje para el cálculo de los pagos a cuenta del Impuesto a la Renta (286351) (05.02.2005)**

Se dicta Res. de Superintendencia N° 032-2005/SUNAT de 04.02.2005 que adecúa normas sobre la modificación del coeficiente o porcentaje para el cálculo de los pagos a cuenta del IR.

**6. Aprueban cláusulas Adicionales del Contrato de Seguro Potestativo – Plan Protección Total (286420) (06.02.2005)**

Mediante Resolución de Gerencia Central de Seguros N° 05-GCSEG-GDA-ESSALUD-2005 de 31.01.2005. Ver anexo de Legislación.

**7. Dictan normas complementarias para la regularización del pago de aportes de ex asegurados de regímenes especiales para que puedan trasladarse a Planes de Salud del Seguro Potestativo (286421) (06.02.2005)**

Resolución de Gerencia Central de Seguros N° 06-GCSEG-GDA-ESSALUD-2005 de 02.02.2005. Ver anexo de Legislación.

**8. Asignan, designan y reasignan a magistrados en diversos despachos de juzgados penales, laborales, civiles de Justicia de Lima (286506) (08.02.2005)**

Mediante Resolución Administrativa N° 082-2005-P-CSJL/PJ de 07.02.2005 se resolvió asignar al doctor Máximo Saúl Barboza Ludeña, en su condición de Juez Titular, el despacho del Vigésimo Primer Juzgado Laboral del Distrito Judicial de Lima. Asimismo, se asignó al doctor Juan Carlos Chávez Páucar, en su condición de Juez Titular, el Despacho del Vigésimo Cuarto Juzgado Laboral del Distrito Judicial de Lima.

**9. Fijan bonificación por Escolaridad y dictan disposiciones reglamentarias (286533) (09.02.2005)**

Por Decreto Supremo N° 021-2005-EF de 08.02.2005 se regula el otorgamiento de la mencionada escolaridad.

**10. Aprueban Plan Operativo de Ejecución de los Beneficios establecidos en la Ley N° 27803 (286852) (11.02.2005)**

Mediante R.M. N° 024-2005-TR de 08.02.2005. Ver sección Escenas Laborales.

**12. Modifican el Título VIII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, referido a Registro (287238) (15.02.2005)**

Mediante Resolución SBS N° 273-2005 de 11.02.2005 se modificó el Título VIII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, referido a Registro.

**13. Incorporan Capítulo XIII "Determinación de los Indicadores de Referencia de Rentabilidad" al Título VI del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP (287241) (15.02.2005)**

Mediante Resolución SBS N° 275-2005 DE 11.02.2005 se resolvió incorporar al Título VI del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP referido a Inversiones, el Capítulo XIII, denominado "Determinación de los Indicadores de Referencia de Rentabilidad".

**14. Supuesto adicional para la inscripción de oficio en el RUC (287246) (15.02.2005)**

Resolución de Superintendencia N° 036-2005/SUNAT de 14.02.2005. Ver sección Escenas Laborales.