

CARTA DEL DIRECTOR

Apreciado amigo:

El Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios (RTPS) es el resultado del Convenio entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) de 23 de julio de 2004, en el que intervinieron el doctor Javier Neves Mujica por la primera de las entidades señaladas y la señora Nahil Hirsh Carrillo por la segunda.

Uno de los Acuerdos del mencionado convenio fue "desarrollar nuevos sistemas de información laboral-tributaria que permitan introducir innovación tecnológica (medios electrónicos o análogos) en los sistemas de registro, planillas, boletas de pago y en general respecto a la documentación vinculada al cumplimiento de las obligaciones laborales, de la seguridad social y tributarias que faciliten la fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo y la SUNAT".

En este contexto se ha establecido por Decreto Supremo N° 015-2005-TR el RTPS, documento que será llevado a través de medios electrónicos en el que se registrará la información de cada mes calendario correspondiente a los trabajadores y a los prestadores de servicios y que comprenderá a aquellos empleadores que cuenten con más de tres trabajadores y/o prestadores de servicios.

Este registro significará un cambio trascendental y reemplazará a las planillas tradicionales a partir del 1 de agosto del presente año, por lo que los empleadores obligados a llevar el RTPS deberán cerrar las mismas mediante una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo, debiendo adjuntar copia de la última planilla utilizada indicando que el cierre se produce por el inicio del llevado del RTPS.

No obstante, es importante tener en cuenta que mantienen su vigencia las normas del D.S. N° 001-98-TR, Normas sobre Planillas de Pago, relativas al pago de la remuneración, así como a la entrega física y conservación de las boletas de pago.

En el Registro debe consignarse no sólo a los trabajadores dependientes sino además a los prestadores de servicios, es decir, a aquellas personas naturales que prestan servicios a un empleador sin relación de dependencia bajo cualquier modalidad contractual de naturaleza civil y que no generen rentas de tercera categoría de acuerdo a la Ley del Impuesto a la Renta (entre estos figuran los de "4^{ta}/5^{ta} categoría", "4^{ta} categoría" y los "Trabajadores-Locadores"). Ello implica una forma de control de este tipo de trabajadores que podía permitir situaciones irregulares de contratación que pretendan evi-

tar pago de beneficios sociales (CTS, Seguro de Vida), de beneficios legales (Vacaciones, Gratificaciones Legales, Utilidades, etc), así como también de aportes y contribuciones sociales (ESSALUD, ONP, AFP, etc.)

La información que deberá brindar cada empleador permitirá mejorar o completar datos estadísticos sobre la realidad nacional, sin distorsiones, sobre número de asegurados en los regímenes de salud y pensiones; sindicalización; empresas de intermediación; de tercerización; sobre las causas de cese del trabajador; antigüedad de la población laboral; costos de la seguridad social (días subsidiados), entre otros.

En páginas interiores incluimos 16 recomendaciones y observaciones que resulta conveniente revisar cuidadosamente.

Al implementarse un sistema de información única, el Estado podrá efectuar las fiscalizaciones del caso con mayor rapidez, así como determinar incumplimientos laborales que generen incumplimientos tributarios y viceversa.

Si bien es cierto existen varios aspectos positivos en la norma bajo comentario, los mismos que hemos señalado oportunamente, y que responden a los siguientes fines: reducir costos de Planilla para el empleador; administrar con mayor eficiencia por parte del MTPE la información laboral sobre empleo, formación profesional y protección social; optimizar la fiscalización laboral mediante la inspección laboral; y profundizar la fiscalización de SUNAT en seguridad social y tributos, habrá que esperar las normas reglamentarias a efectos de evaluar si no se está imponiendo a las empresas una mayor carga administrativa, sobre todo si tomamos en cuenta que parte de la mencionada información ya se proporciona a través del PDT remuneraciones que administra SUNAT.

¿Estará el Proyecto de Ley General de Trabajo acorde con los retos de la informática y telemática que ya se aprecian en la legislación laboral? Este es un tema a analizar porque creemos que sí existen vacíos, como el caso del teletrabajo.

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

Asistente de la Publicación

Karla Canova Talledo

Administración

María H. Aparicio de Munar

Diagramación, Composición de Textos y Cuadros Estadísticos

Katía Ponce de Munive

Jeannette Flores V.

Corrección de Textos

Teresa Flores C.

Diseño y Montaje

Manuel Saravía 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

Teléfono: (51) (1) 610-4100

Fax: 610-4101

Hecho el Depósito Legal

REGISTRO N° 98-2765

PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN EN CUALQUIER FORMA SIN PERMISO ESCRITO DEL DIRECTOR

CARTA DEL DIRECTOR

2

ESCENAS LABORALES

4

ANÁLISIS

- El País y el Campo (Jorge Bernedo Alvarado)

5

INVITADOS

- Reajuste de la Remuneración Mínima Vital (RMV) (Roger E. Zavaleta C.)
- Tercerización de Servicios e Intermediación Laboral. Diferencias y Semejanzas (Jorge Toyama M.)

7

9

ANÁLISIS LEGAL

- RTPS. Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios y Planilla de Pago. (Parte I)
- Obligaciones del Empleador. Liquidación Anual de Aportes y Retenciones de la Seguridad Social

12

17

COYUNTURA

- La Agenda Laboral
- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo

19

20

INDICADORES LABORALES

- Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Enero 2006
- Aportaciones y Contribuciones Sociales: Enero 2006
- Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Enero 2006
- Aportes AFP 2005
- Tablas para el Cálculo del Impuesto a la Renta
- Canasta de Precios AELE
- RMV - Gastos de Sepelio SPP-AFP – Seguro de Invalidez y Supervivencia SPP-AFP – ESSALUD y ONP-SNP – CTS: Topes – Bono de Reconocimiento – Calendario de Informes Trimestrales – Impuesto Extraordinario de Solidaridad
- Calendario Tributario – Tasa Activa de Mercado – Tasa de Interés Laboral y Tasa de Interés Legal Efectiva

21

21

22

22

23

24

25

26

26

TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES

27

LEGISLACIÓN SUMILLADA: Del 06 al 25 de enero de 2006

30

ÍNDICE TEMÁTICO 2005 - ANÁLISIS LABORAL E INFORME LABORAL

I - XXXII

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

• DECLARACIÓN ANUAL DEL IMPUESTO A LA RENTA

Con fecha 8 de enero del presente año se publicó la Resolución de Superintendencia N° 004-2006/SUNAT, que aprobó las disposiciones y formularios para la declaración anual del Impuesto a la Renta y del Impuesto a las Transacciones Financieras del Ejercicio Gravable 2005.

Dentro de estas normas y en el referente a contribuyentes de 4ta y 5ta categoría se ha establecido lo siguiente:

- Son sujetos obligados a presentar la declaración quienes hayan percibido durante el ejercicio gravable 2005, rentas de cuarta categoría por un monto superior a S/. 28,875 (veintiocho mil ochocientos setenta y cinco y 00/100 Nuevos Soles). Dichas rentas se determinarán sumando los montos de las casillas 107 y 108 del Formulario Virtual N° 655 o del Formulario N° 955.
- Asimismo, se ha reiterado que no deberán presentar la declaración, los deudores tributarios que en el ejercicio gravable 2005 hubieran obtenido exclusivamente rentas de quinta categoría.

El plazo para presentar la declaración y efectuar el pago de regularización y del ITF se efectuará de acuerdo al siguiente cronograma:

ÚLTIMO DÍGITO	FECHA DE VENCIMIENTO DEL RUC
5	27 de marzo de 2006
6	28 de marzo de 2006
7	29 de marzo de 2006
8	30 de marzo de 2006
9	31 de marzo de 2006
0	3 de abril de 2006
1	4 de abril de 2006
2	5 de abril de 2006
3	6 de abril de 2006
4	7 de abril de 2006

• APRUEBAN NUEVAS VERSIONES DEL PDT REMUNERACIONES

Con fecha 20 de enero de 2006, fue dictada la Resolución de Superintendencia N° 015-2006/SUNAT la misma que aprueba nuevas versiones del PDT Remuneraciones, Formulario Virtual N° 600 y del PDT Fracc. 36° C.T. a ser utilizadas por los deudores tributarios para la elab-

boración y la presentación de la declaración determinativa y de la solicitud de acogimiento al aplazamiento y/o fraccionamiento de la deuda tributaria respectivamente, a través de los formularios virtuales que se detallan a continuación:

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

El PDT Remuneraciones formulario Virtual N° 600-Versión 4.5 está a disposición de los interesados en la página web de la SUNAT <http://sunat.gob.pe> desde el 26 de enero de 2006. Los sujetos obligados a presentar sus declaraciones determinativas a través del formulario virtual generado por el PDT Remuneraciones deberán utilizar la nueva versión a partir del 01 de febrero de 2006, independientemente del período al que correspondan las declaraciones.

El PDT Fracc. 36° C.T. Formulario Virtual N° 687 – versión 1.1, está a disposición de los interesados en la página web de la SUNAT <http://sunat.gob.pe> desde el 23 de enero de 2006 y debe ser utilizado por los sujetos que soliciten acogerse al aplazamiento y/o fraccionamiento de la deuda tributaria, a partir de la fecha antes señalada.

De esta manera los deudores tributarios podrán hacer uso del PDT Remuneraciones Formulario Virtual N° 600 –versión 4.4 hasta el 31 de enero de 2006; respecto a la versión anterior del PDT Fracc. 36° C.T., Formulario Virtual N° 687 ésta pudo ser utilizada hasta el 22 de enero de 2006.

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

• UTILIDADES: Plazo laboral para la entrega de la Participación

La entrega de la Participación en las Utilidades podrá 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 (D.J.) del Impuesto a la Renta.

Para el Ejercicio Gravable 2005, la Resolución de Superintendencia N° 004-2006/SUNAT de 06.01.2006, publicada el 08.01.2006, ha señalado un calendario de fechas para presentar la D.J. 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 pudiera corresponderles por el Ejercicio Gravable 2005, no será única para todos, pues podría variar en función del último dígito del RUC que tenga el propio empleador, observando así lo dispuesto por la SUNAT.

Para efectuar el pago de las Utilidades correspondiente al Ejercicio Gravable 2005 debe tenerse presente lo señalado en el inciso a) del Artículo 39° del Reglamento de la LIR.

Para esos efectos deberá tenerse en cuenta el calendario siguiente:

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°	
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	PERÍODO DE PAGO
5	del 28.03 al 26.04.2006
6	del 29.03 al 27.04.2006
7	del 30.03 al 28.04.2006
8	del 31.03 al 29.04.2006 (1)
9	del 01.04 al 30.04.2006 (2)
0	del 04.04 al 03.05.2006
1	del 05.04 al 04.05.2006
2	del 06.04 al 05.05.2006
3	del 07.04 al 06.05.2006 (3)
4	del 08.04 al 07.05.2006 (4)

(1) Como el día 29 de abril cae sábado, el plazo se amplía al primer día laborable, es decir al 2 de mayo.
 (2) Como el día 30 de abril cae domingo, el plazo se amplía al primer día laborable, es decir al 2 de mayo.
 (3) Como el día 6 de mayo cae sábado, el plazo se amplía al primer día laborable, es decir al 8 de mayo.
 (4) Como el día 7 de mayo cae domingo, el plazo se amplía al primer día laborable, es decir al 8 de mayo.

El País y el Campo

JORGE BERNEDO A.

ALGUNAS BUENAS RAZONES

El problema del empleo en el campo, debe ser considerado esencial desde diferentes puntos de vista, desde humanitarios a utilitarios. Indicaremos algunos argumentos, para que el lector juzgue, no precisamente la pertinencia de estas notas, sino más bien la magnitud de la importancia de la atención al campo:

La condición nodal, de cuello de botella. En la visión de desarrollo que planteamos, el ajuste externo (de deuda, de condiciones de comercio, de ventajas tecnológicas, de derechos de propiedad), que actúa en el largo y corto plazo y debemos pugnar por superar, así como los errores de la conducción económica y política, han tenido incidencia preferencial en la determinación de bajos salarios urbanos. Tal situación se complica especialmente por la migración interna, de la misma manera que se alivia por la migración al exterior. En este proceso, y en el de los ajustes para controlar la inflación, el país ha tenido descapitalizaciones importantes y crecimiento de población en las ciudades, con lo cual el precio de la mano de obra urbana se ha venido abaratando, tanto por razones estructurales, como por políticas específicas.

La manera de compensar la pérdida de poder adquisitivo del salario, ha sido la combinación de importaciones de alimentos baratos y de sojuzgamiento de precios de origen agrícola a través de la red de comercio interno y de las políticas comerciales y tributarias de alcance nacional. Ambas medidas afectan a los campesinos, tanto en su manutención como en su alejamiento de los mercados y de la modernidad. El resultado es que los campesinos tienden a migrar hacia las ciudades y así será mientras la productividad de sus tierras crezca menos que la fecundidad de la población. Pero al migrar perpetúan el problema de la mano de obra barata en la ciudad y su apoyo en el estrangulamiento de la agricultura. Para salir de este círculo viciado y liberar progresivamente el salario, debe retenerse más población en el campo. Y para hacerlo, favorecer el desarrollo agropecuario de las grandes masas rurales.

El rendimiento de las inversiones en el campo. Tanto en los cultivos, como en la ganadería, las inversiones en el campo son más rentables que en las ciudades, desde luego, si son acertadas. Con menos dinero se puede producir más empleo y más bienes. La disponibilidad de un factor de producción adicional, la tierra, y el menor costo de la mano de obra, suelen compensar problemas de escala y costos de transacción, si existen políticas de promoción adecuadas. La idea tradicional es que en el campo no se puede hacer nada porque está atrasado. La idea moderna es que lo que se haga en promoción de la producción y acceso a capitales para el campo, dará utilidades inmediatas, no solamente en el sector ya capitalizado, sino también en el que consideramos no desarrollado.

El país agrario. Una actitud llamativa pero equivocada de

un sector de la academia, tiende a decirnos que el Perú no es un país agrario ni lo será, que el destino de los campesinos es "salir de allí" e integrarse al mercado asalariado de las ciudades. Los argumentos aducidos son la baja productividad de las tierras, la cada vez más reducida participación del campo en el producto nacional y en las exportaciones y la escasa formación de capitales, especialmente de la sierra y selva.

Debemos pensar, sin embargo, que la economía no es la de los recursos, sino la de la gente. Por mucho, la ocupación más frecuente en nuestro país es la de cultivar la tierra, pues un tercio del total de peruanos que trabajan se dedican a eso. Se trata de más de cuatro millones. Y no es alejado de la realidad, decir que si se agrega el empleo directamente generado a partir de ellos, en la agroindustria, en la artesanía, en el comercio, en el transporte, en la construcción de caminos e irrigaciones, se sobrepasa la mitad de la ocupación nacional. De tal manera, que el Perú sí es agrario, si se ve desde la óptica de las personas y de las vidas, antes que de las cosas.

La deuda social. También es importante considerar esta variable, no precisamente humanitaria, sino humana y racional. La nación tiene la obligación de integrar a estas familias en el conjunto de sus compromisos y beneficios, tras haber tenido amplios periodos de marginación y exclusión, e incluso de desprecio, a estas poblaciones. Su modo de producción, basado en el intercambio de fuerza de trabajo, en sistemas de cultivo y crianza adaptados a condiciones sumamente dificultosas, sin acceso a servicios y capitales, resulta ser más bien una consecuencia de esta marginación, y es lo mejor que estos peruanos han podido hacer. En verdad, tenemos deudas con ellos.

Las oportunidades. El campo peruano es una fuente de oportunidades que debemos saber aprovechar por las altas potencialidades que contiene. No se trata solamente de los espárragos o las alcachofas o la páprika que ya exportamos. En realidad la variedad de productos que están en la misma dirección de la demanda futura, es muy alta, y lo que vemos como crecimiento exportador, bien administrado y defendido –por ejemplo, en los derechos de propiedad– será definitivo para el futuro nacional, además de ser renovable. En la agricultura ecológica, en el aprovechamiento de nuestra variedad de microclimas, en los escenarios naturales para el turismo, en el desarrollo de la medicina, en la diversidad de productos (algunos ejemplos notables son la chirimoya y el mango, el maíz y la papa de altura, la maca y el yacón, el algodón y la lana de auquénidos, el paiche y el camu-camu), tenemos casi exclusividad, alta calidad y seguridad en la demanda. Y esto es solamente una pequeña parte visible.

¿POR QUÉ ESTAMOS ASÍ, ENTONCES?

La pregunta inmediata es, ¿por qué el campo se encuentra en situación tan desmejorada, si es una fuente de potencialida-

des que puede brindar muchas ganancias y si siempre estuvo allí, y pudo aprovecharse?

La primera parte de la respuesta es porque el campo y su población, o bien estuvieron abandonados y segregados en lo que toca a la sierra y selva, mientras que se les recordó para los productos de costa e industriales –algodón y azúcar– o el caucho de la selva. También hay que mencionar que el campo sí produjo ricos en el sistema de haciendas, pero pasó por avatares de las dimensiones de la reforma agraria, las dificultades para su sustitución por sistemas cooperativos y, nuevamente, las políticas adversas: ni la sustitución de importaciones ni el modelo exportador de materias primas principalmente minerales, se preocuparon del mundo de los campesinos mayoritarios. Recordemos, además, que no es lo único abandonado o mal administrado: está también el ejemplo del mundo minero o de la pesca.

El segundo punto, muy importante, es que el agro peruano, y en general el mundo rural de poblaciones aisladas y pequeñas, tiene varios estratos, muy diversos. En un trabajo reciente de PNUD para el Seminario Permanente de Promoción e Investigación Agraria (SEPIA), el especialista Francisco Santa Cruz, señala esta estratificación. Ella nos puede mostrar que la distribución de la riqueza y el empleo tienen distribuciones casi inversas. Las tierras con riego y mayor fertilidad, generalmente de la costa, con mayor acceso a los capitales y desarrollo tecnológico, no son muchas y emplean pocas personas en condiciones de trabajo no muy atractivas aún. Las tierras dispersas y menos productivas, más aisladas y con menos capital y tecnología, son una gran cantidad que dan empleo masivo, pero principalmente familiar e impago. En la actualidad el grupo privilegiado crece y exporta, pero corre el peligro de aislarse del grupo masivo y menos favorecido.

LAS RECETAS INCUMPLIDAS

Como en muchos otros aspectos de la vida nacional, las fórmulas se han planteado desde siempre, pero si se aplican, se hace en escalas muy insuficientes, de modo que no se cambia nada. Políticas de población adecuadas, inversiones en infraestructura, ampliación significativa del crédito, fomento de la asociatividad y redes de comunicación para la promoción de exportaciones locales e internacionales, superación de las exigencias fitosanitarias, transformación tecnológica, entre lo principal, han sido mencionadas hasta el hartazgo, e incluso se las ha puesto en práctica en múltiples experiencias, demostrándose su efectividad. Las dimensiones de estas aplicaciones, sin embargo, han sido reducidas, generalmente locales y aisladas, gestionadas por esfuerzos de la sociedad civil, gobiernos locales, asociaciones de pobladores, que han asumido en la medida de sus recursos materiales y humanos, la responsabilidad que correspondería a políticas de Estado.

Llegar al Perú profundo, es particularmente exigente en nuestro país, por las dificultades de la más agreste geografía de la región y a la vez, una de las más complejas del mundo. Esta diversidad es tanto una ventaja como un reto, que hasta el momento no ha sido encarado suficientemente, y que en la actualidad, muestra más posibilidades que antes. El techo del crecimiento agropecuario de la sierra es todavía bastante amplio, no solamente por la brecha tecnológica, sino también demostrable por profundas caídas de volúmenes de produc-

ción, especialmente en la crianza de animales, respecto al pasado de hace algunas décadas. Estas metas son alcanzables, y combinadas con políticas de población acertadas –que no se conformen con el control de la natalidad, sino que también incluyan inversiones ambiciosas en materia de salud y educación– sus efectos nacionales serían amplios.

LAS INTEGRACIONES

El rediseño de las políticas sociales ha dado énfasis a la promoción de programas productivos que sustituyan progresivamente el enfoque asistencial⁽¹⁾, y que tengan un claro dinamismo integrador, partiendo del enfoque de cadenas productivas y definiendo corredores económicos que combinen la integración productiva con políticas territoriales. Esta es una estrategia acertada, que requiere, como se ha dicho, un apoyo realmente decisivo de los gobiernos. El proceso descentralista, a su vez, debe sustentarse necesariamente en la creación de economías regionales, imposibles de ser generadas, sin un enfoque integrador.

Recientemente, se han producido contradicciones entre la viabilidad de proyectos mineros y la defensa de intereses de agricultores en materia de ocupación territorial, y de defensa del agua y medio ambiente, que se enfrentan a la vez a las posibilidades de importantes aportes de capital para el desarrollo local y regional a través del canon minero y el sistema tributario. Este es un nudo crucial en las posibilidades de desarrollo que exige negociaciones justas que respeten el medio natural y hagan efectivas, cuando sea necesario, compensaciones económicas adecuadas. No existe una fórmula general para resolver estas controversias, pero en su mayoría es posible advertir que la solución existe y depende de una comprensión inteligente y de suma transparencia entre las partes. Esta circunstancia trae al escenario la necesidad de integrar al máximo, también los procesos productivos sectoriales, no solamente de la producción agropecuaria con la minería, sino además con el conjunto de sectores cercanos, la industria, la construcción, el transporte y el comercio, como parte de la estrategia de desarrollo. En los próximos años, éste será posiblemente el centro de la ingeniería del desarrollo, puesta al servicio de la generación de economías regionales y la consolidación de la descentralización.

Todo pasa, sin embargo, por el núcleo esencial: Reconocer que no tendremos lugar en la competencia internacional, sin la articulación productiva del conjunto de peruanos, y en particular de los del campo en los pueblos aislados, gracias a una visión y una práctica completamente distinta a la que hemos practicado en el pasado.

(1) Una excepción contra la corriente, ha sido la tardía promoción del Programa Juntos, que trata de replicar la experiencia mexicana, y en menor grado de Brasil (existen también programas similares en África y Asia), de subsidios directos en dinero a familias rurales, condicionados a metas sociales especialmente de atención médica del binomio madre-niño y de educación de los infantes. El grado de desintegración interna, y las dimensiones de la pobreza, hace particularmente dificultosa la repartición de este subsidio, por la ausencia de registros y documentación, centros de atención de salud y educación, competencia con los bajos salarios, entre lo más notable, esforzadamente asumido por el equipo responsable del proyecto. A ello se suma la injusticia flagrante de haberse definido una cuota única independientemente de la cantidad de hijos atendidos por las madres, cuando ésta debió ser establecida en función de los hijos atendidos. El tema de fondo es, sin embargo, al margen de las buenas intenciones, si existen o no mejores maneras de usar estos recursos y si es posible y más eficaz mantener en nuestro medio subsidios en dinero al interior de una pobreza masiva.

Reajuste de la Remuneración Mínima Vital (RMV)

ROGER E. ZAVALETA C. (*)

BASE LEGAL

Mediante el D.S. N° 016-2005-TR, de 28 de diciembre de 2005, se ha dispuesto el reajuste de la Remuneración Mínima Vital (RMV) de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada a S/. 500.00 mensuales o S/. 16.66 diarios, según sea el caso, a partir del 1 de enero en curso, a nivel nacional.

EFFECTOS

- i) Rige para los trabajadores de la actividad privada no calificados, sean empleados u obreros: S/. 500.00 mensuales o S/. 16.66 diarios.
- ii) Jornada nocturna: S/. 675.00 mensuales o S/. 22.50 diarios (Art. 8° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, aprobado por D.S. N° 007-2002-TR).
- iii) En el Sector Agroindustrial determina el incremento de la remuneración a S/. 521.76 mensuales o a S/. 17.39 diarios, incluye la parte proporcional de la compensación por tiempo de servicios –CTS– y de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad (inciso a, numeral 7.2 del Artículo 7° de la Ley N° 27360).
- iv) Trabajadores de Microempresas, sean o no calificados: S/. 500.00 mensuales o S/. 16.66 diarios (Art. 45° de la Ley N° 28015). Para estos trabajadores quedan excluidos los beneficios de compensación por tiempo de servicios y gratificaciones (Art. 43° de la Ley, concordante con el Art. 40° de su Reglamentación, aprobada por el D.S. N° 009-2003-TR de 09.09.2003).
- v) Asignación familiar: S/. 50.00 mensuales (Ley N° 25129).
- vi) Modalidades formativas laborales: Subvención de S/. 500.00 mensuales o S/. 16.66 diarios, cuando la persona en formación laboral cumpla la jornada máxima prevista para cada modalidad (Art. 45° de la Ley N° 28518).
- vii) Aportes a los regímenes de salud y de pensiones.

- viii) Tope de prestaciones alimentarias, para los trabajadores que perciben la RMV, no debe exceder del 20%; es decir, de S/. 100.00 mensuales; y, para quienes perciben remuneración mayor, el tope máximo es de dos RMV, es decir, de S/. 1,000. (Art. 9° de la Ley N° 28051).

CONCEPTO

El inciso 3) del Art. 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que *toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social*. Esta norma, ha sido acogida en el Art. 24° de la Constitución vigente cuando señala que *el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual, agregando que las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de los organismos representativos de los trabajadores y de los empleadores*.

El Art. 1° del D.L. N° 14222, sobre métodos de fijación de salarios mínimos, en términos similares a los anteriormente transcritos, se refiere al tema materia de comentario; pero, agrega que, *no se podrá pagar una remuneración menor al salario mínimo vital que se establezca conforme a esa ley, por el trabajo efectivamente realizado en la jornada máxima legal o contractual por un trabajador no calificado, cuyo salario no debe confundirse con la retribución de los trabajadores especializados*. Además, dispuso la creación de la Comisión de Salario Mínimo Vital, como entidad encargada de fijar y revisar el monto de los salarios mínimos, los que debían tener vigencia de 2 años, desde la fecha de la resolución que los establecía.

Con estos elementos de juicio, podemos decir que la RMV es *la menor remuneración establecida, periódicamente, por la ley, que debe percibir un trabajador de la actividad privada no calificado, por sus servicios cumplidos en la jornada legal o contractual establecida en el centro laboral*. Cuando la naturaleza del trabajo, o por convenio, el trabajador labore menos de cuatro (4) horas diarias no debe percibir remuneración inferior a la equivalente de la parte proporcional de la RMV (Art. 3° del D.S. N° 16 de 31.10.1962).

(*) Catedrático de Derecho del Trabajo de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Trujillo.

CARACTERES

Son caracteres de la RMV los siguientes:

- i) **Imperatividad**, en virtud de que su abono es obligatorio para el empleador e irrenunciable para el trabajador. En los regímenes de destajo, tarea o comisión, las tarifas que se asignen deben permitir la percepción de la RMV vigente por trabajo eficientemente realizado dentro de la jornada laboral. Será nulo y sin efecto legal alguno, todo pacto, convenio o disposición que establezca un salario inferior al mínimo fijado por la ley (Art. 4º del D.S. Nº 007 de 21.05.1965, Reglamento General sobre Aplicación de los Métodos Permanentes de Fijación de Sueldos y Salarios Mínimos Vitales).
- ii) **Periodicidad**, en razón de que debe ser revisada de acuerdo con la exigencia de las circunstancias determinadas por la economía.
- iii) **Legalidad**, porque es establecida por mandato legal. Por consiguiente, no debe confundirse con la remuneración mínima convencional que se acuerda en determinados sectores de la actividad, como por ejemplo, en la industria de construcción civil.
- iv) **Suficiencia**, porque su monto debe permitir al trabajador no calificado, la atención de sus necesidades así como a las de su familia, conforme a la dignidad humana.
- v) **Para trabajador no calificado**, que se define como aquel que efectúa labores auxiliares o de actividad primaria para las que no se requiere determinados conocimientos, capacitación o experiencia. Desde este punto de vista, las remuneraciones mínimas fijadas por la ley para los trabajadores mineros, los periodistas o los futbolistas, propiamente no se refieren a trabajadores no calificados, en virtud de que el ejercicio de sus sendas actividades requieren de conocimientos especializados, capacitación o experiencia.
- vi) **Vital**, porque constituye el límite mínimo que asegure al trabajador y su familia "una existencia conforme a la dignidad humana". Si se abona remuneración menor, sería atentatoria contra su subsistencia.

DETERMINACIÓN

Integran la RMV los siguientes conceptos:

- i) Los pagos que haga el empleador, a su costo y obligaciones legales a cargo del trabajador, aplicables a su remuneración, tales como impuestos o cotizaciones de seguro social u otros similares (Art. 9º del D.L. Nº 14222).

- ii) Los alimentos crudos o por prepararse, que se entreguen a los trabajadores como pago en especie de parte del salario y que sean de su libre disposición (Art. 10º del D.L. Nº 14222). Sobre el particular debe tenerse en cuenta el Art. 9º de la Ley Nº 28051 sobre prestaciones alimentarias, cuando señala que *el valor de estas prestaciones no puede exceder del 20% del monto de la remuneración ordinaria percibida por el trabajador.*
- iii) La alimentación preparada y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador cuando constituyen alimentación principal en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya, o cena.
- iv) Las bonificaciones u otros abonos permanentes y fijos que se paguen en dinero efectivo al trabajador.

COMENTARIOS ADICIONALES

La promulgación del dispositivo legal que ordena el nuevo incremento de la RMV, ha sido materia de controvertidos comentarios formulados por representantes de los trabajadores y de los empleadores; pues, mientras que para los primeros, resulta insuficiente para la satisfacción de las necesidades primarias del trabajador y su familia (alimentación, vivienda, salud, transporte, etc.) para los segundos, constituye una nueva carga que atenta contra la generación de nuevos puestos de trabajo, ya que incrementa sus costos operativos reflejados en los mayores desembolsos que tienen que efectuar por concepto de remuneraciones, aportaciones y beneficios sociales.

De conformidad con el D.L. Nº 14222, no se establecía la posibilidad de fijación de una RMV, de carácter general, sino de varias teniendo en cuenta las respectivas circunscripciones en las que debían ser aplicadas y las distintas actividades económicas. Para ello se creó la Comisión Nacional del Salario Mínimo Vital y también 8 Comisiones Locales, integradas por representantes de los empleadores, de los trabajadores y del Estado, quienes efectuaban los estudios técnicos y estadísticos sobre condiciones económicas, salariales, de trabajo y de vida de determinada región, para la proposición de los tipos de sueldos y salarios mínimos vitales en las respectivas regiones, según las actividades económicas y elevar sus conclusiones a la Comisión Nacional para que, finalmente, se determinen los salarios mínimos correspondientes.

Las condiciones de vida y las de trabajo en la Capital de la República, son distintas a las que corresponden a las distintas ciudades de la Costa y más aún de aquellas que se encuentran en la Sierra o Selva del país; como también son diferentes las exigencias en las actividades de servicios, el comercio, la industria o la agricultura. Entonces, es equitativo que las remuneraciones mínimas vitales se establezcan considerando las diferencias objetivas que, sin duda alguna, arrojaría un estudio técnico y estadístico que se realice al efecto.

Tercerización de Servicios e Intermediación Laboral

Diferencias y Semejanzas

El presente artículo queremos dedicarlo al Doctor Luis Aparicio Valdez, en reconocimiento a su aporte y dedicación al Derecho Laboral: dirige una prestigiosa revista, transmite conocimientos en aulas universitarias y foros, escribe artículos y desarrolla una práctica profesional, tanto a nivel nacional como internacional.

JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU (*)

Vayamos ahora al tema del artículo. La tendencia a la externalización de servicios laborales y la descentralización de los procesos que no forman parte de la estrategia del negocio (*core business*) continúa, y se expresa a través de la tercerización e intermediación laboral.

Estas figuras tienen un tratamiento legal diferente y, ciertamente, las consecuencias por su uso indebido pueden complicar la gestión de una empresa. En la práctica, suelen confundirse —especialmente cuando la tercerización se ejecuta en las instalaciones de la empresa contratante— y el tratamiento que se le dispensa en algunas actividades económicas no es, ciertamente, adecuado, generando contingencias laborales y tributario-laborales a las empresas.

Usted puede acudir a un supermercado, un *call center*, una campaña de promoción, una fábrica de conservas de pescado, una estación de gasolina o un campamento minero. Seguramente apreciará muchos trabajadores pero probablemente buena parte de ellos —en algunos casos todos— no están dentro de la planilla de la compañía visitada: los vigilantes, promotores, personal de limpieza, auxiliares, etc. están en un *service* (una empresa de servicios); los obreros u operarios, vendedores, personal de soporte, staff pueden haber sido contratados por un tercero, *outsourcing*, contrata, etc.

El fenómeno descrito es universal. Las modificaciones de los sistemas productivos, los requerimientos cambiantes y flexibles del comercio, las tendencias en la gestión de las empresas, etc. han generado una explosión en la introducción de procesos de cambios, reorganizaciones, escisiones, traspasos, etc. no solamente de actividades y procesos sino también de trabajadores. Estos fenómenos de descentralización y externalización se pueden agrupar en dos categorías: la intermediación laboral que es desarrollada por los *services* y cooperativas de trabajadores, y la tercerización de servicios llamada también *outsourcing* o contrata.

Por cierto, la externalización de los servicios laborales no sólo se deriva de la estrategia de negocios sino que tiene una fuerte dosis en el actual manejo de gestión humana por la cual se busca mantener en la planilla sólo al personal que se dedica al negocio o *core business*, además de las fuertes restricciones en el número de trabajadores que se pueden contratar que vienen dadas por la corporación (*head count*), y la medición de la productividad del personal y áreas en función del número de trabajadores.

• LAS CLAVES DE DISTINCIÓN: ¿CÓMO DIFERENCIAR UN SERVICE (INTERMEDIACIÓN LABORAL) DE UN OUTSOURCING (TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS)?

La intermediación laboral importa que el *service* solamente brinda personal a la empresa usuaria para que esta última lo dirija pero que debe estar registrado en la planilla del *service*. Existe un simple destaque o cesión de mano de trabajadores que están bajo la dirección y supervisión de la contratante; en otras palabras, el *service* cubre un puesto de trabajo, una posición dentro de la organización de la empresa usuaria. Los ejemplos típicos que pueden citarse es la contratación de *services* para que destaquen personal para un reemplazo temporal (suplencia de una trabajadora que goza del descanso de maternidad), actividades ocasionales, servicios accesorios (complementarias, como un mensajero o promotor) (1).

Entonces, el *service* en un simple proveedor de personal y no requiere de mayores recursos técnicos y estructura para prestar el servicio, pues el trabajador se integra dentro de la organización de la empresa, y puede ser tratado "como si fuera trabajador de la empresa contratante". Es la contratante quien brindará al trabajador las condiciones de trabajo, indicará sus funciones así como fijará la organización misma de los servicios (la empresa usuaria únicamente no puede sancionar al trabajador destacado).

En cambio, la tercerización de servicios u *outsourcing* supone que el *outsourder* brinda un servicio integral o completo —bajo su cuenta y riesgo, y generalmente asumiendo el costo íntegramente— al contratante de todo o una parte diferenciada del proceso productivo o áreas de servicios y soporte, pudiéndose prestar el servicio dentro o fuera de las instalaciones del contratante. Este servicio importa una ejecución de servicios en forma autónoma e independiente, de tal manera que el personal está sólo bajo la dirección y fiscalización del *outsourder* (la empresa contratante no puede ejercer alguna facultad como empleador sobre este personal) (2).

En este caso, quien presta el servicio debe contar con una estructura organizacional, recursos técnicos y productivos, *know how*, y la capacidad suficiente —incluido al personal— para prestar el servicio requerido. Los ejemplos son muchos: construcción de obras, operación y mantenimiento, gerencia y administración,

(*) Profesor Universitario de la PUCP, UPC y UDEP. Socio de Miranda & Amado, Abogados.

comercio (venta, promoción, *marketing*, agencias), servicios de transporte y almacén, contratas mineras, asesoría profesional (contable, legal, etc.), entre otros.

En el siguiente cuadro, expresamos, de manera general, las diferencias entre la tercerización e intermediación laboral:

Temas	Tercerización (<i>outsourcing</i>)	Intermediación (<i>services</i>)
Servicios	Integrales (todos los bienes y servicios)	Sólo cesión o préstamo de personal
Alcance de servicios	Mucho más que trabajadores (bienes, tecnología, etc.)	Sólo trabajadores (puesto de trabajo)
Facultades como empleador	Sólo el <i>outsourder</i> dirige, fiscaliza y sanciona a su personal	La empresa usuaria dirige y fiscaliza al personal
Trato al personal	No puede tratarse como trabajador de la contratante	Se puede tratar como trabajador de contratante
Condiciones de trabajo	No se pueden otorgar condiciones de trabajo	Se pueden otorgar condiciones de trabajo

El Convenio de la OIT N° 181 sobre Agencias de Empleo Privadas, indica que la intermediación laboral importa que *los servicios* presten servicios en relación con el mercado de trabajo “*consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante “empresa usuaria”), que determine sus tareas y supervise su ejecución*” (artículo 1.b). La intermediación laboral está regulada por las normas laborales y presenta múltiples limitaciones para su utilización, que están contenidas en la Ley de Intermediación Laboral, Ley N° 27636, y su Reglamento (Decreto Supremo N° 003-2002-TR).

Por su parte, cabe indicar que el artículo 4° del Reglamento de la Ley de Intermediación Laboral señala que no son supuestos de intermediación laboral los contratos de gerencia, obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se encargue de una etapa de la actividad productiva y los servicios que se presten por empresas contratistas o subcontratistas, siempre que “*asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, y cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación*”. Además, se reseñan algunos rasgos sintomáticos de una tercerización como “*la pluralidad de clientes, el equipamiento propio y la forma de retribución de la obra o servicio, que evidencien que no se trata de una simple provisión de personal*”(3).

• **LIMITACIONES LEGALES: LA PREFERENCIA A LA TERCERIZACIÓN**

Hay límites laborales y tributarios que importan un control y supervisión sobre las actividades de los *services*, y una menor regulación sobre las tercerizaciones. Hoy en día, las normas laborales prácticamente, han reducido la intermediación (*services*) a servicios que califiquen como complementarios, temporales y especializados para la empresa usuaria o contratante; de este modo, una fábrica no podría tener a sus obreros en un *service* como tampoco podría hacerlo una empresa de servicios a sus vendedores (salvo para reemplazos temporales o servicios ocasionales no mayores a seis meses).

Adicionalmente, en la tercerización no necesariamente el *outsourder* debe contratar trabajadores en planillas para ejecutar el servicio tercerizado pues tales servicios pueden ser realizados por terceros (subcontratación) o por personal fuera de planillas (locación de servicios) si realmente, en los hechos, se subcontratan ser-

vicios autónomos y/o bajo cuenta y riesgo del trabajador independiente.

En el siguiente cuadro, se abordan los principales límites que se presentan en la intermediación laboral y tercerización de servicios.

Limitaciones	Tercerización	Intermediación Laboral
Tipo de servicios	Cualquier tipo de servicios del contratante.	Sólo servicios principales-temporales, complementarios o especializados del contratante
Trabajadores	Pueden no ser trabajadores del <i>outsourder</i>	Deben ser trabajadores del <i>service</i>
Beneficios del personal del <i>outsourder</i>	Se pueden entregar condiciones diferentes	Si un trabajador destacado realiza idénticas funciones que otro del contratante, debe recibir iguales beneficios
Cuantía	No hay porcentajes	No más del 20% de la plantilla (no incluye ciertas actividades complementarias y especializadas)
Fianza	No obligatorio	Obligatorio
Solidaridad	Sólo si hay desnaturalización	Si <i>service</i> no paga beneficios laborales, contratante asume
Autorizaciones	Administrativos generales	Administrativos generales + obligatorio (MTPE)
Detracción IGV	Sólo algunos casos	Obligatorio

• **LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS SERVICES Y OUTSOURCING**

Lamentablemente, en la práctica se aprecia que muchas empresas no observan –por desconocimiento o no– las limitaciones expresadas. Algunas han sido sancionadas, otras pueden ser pasibles de una demanda laboral de laboralización o de pago de beneficios sociales, sin perjuicio de las sanciones tributarias que luego explicaremos.

Las consecuencias de una desnaturalización de la intermediación laboral y tercerización van desde una multa administrativa hasta la laboralización (incorporación en planillas) del personal en la empresa contratante. Lo relevante no es la modalidad contractual que se adopte en los documentos, sino lo que se observa en la práctica, en la forma como, en los hechos, se desarrollan los servicios.

En el mercado laboral, se observa que la desnaturalización en la intermediación laboral se produce generalmente en los siguientes casos: a) destacando personal para actividades principales ordinarias (formalmente, se indica que son servicios complementarios o especializados); b) excediéndose del porcentaje máximo del 20%; c) contratando personal para actividades principales –temporales que resultan ser permanentes; d) modificando el nombre de los cargos y posiciones para que el personal sea tratado como uno que presta servicios complementarios.

De otro lado, los casos que se pueden registrar de desnaturalización de la tercerización son los siguientes: a) solamente existe un destaque o cesión de mano de obra (actuar como un *service*); b) el personal del *outsourder* está bajo la dirección de supervisores y jefes del contratante; c) a los trabajadores del *outsourder* se le entregan condiciones de trabajo del contratante y éste último los trata como sus trabajadores.

En los supuestos que hemos descrito de la intermediación y terce-

rización, la sanción es la consideración de que el personal es trabajador de la contratante; existe una simulación y, en aplicación del principio de primacía de la realidad, a los trabajadores se les debe considerar como trabajadores de la empresa contratante.

• UNA MÁS EN EL PROCESO DE TRIBUTARIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL: LAS DETRACCIONES DEL IGV

El proceso de tributarización del Derecho Laboral tiene más de cinco años, y que se manifiesta en diversos supuestos: recaudación de parte de los tributos laborales, fiscalización para detectar falsos locadores (aplicación del principio de realidad económica que es el mismo principio de primacía de la realidad laboral), cuestionamiento de gastos laborales para ser deducidos de la renta de las empresas, pago de utilidades laborales adelantadas, valor de mercado de las remuneraciones, y administración de planillas laborales electrónicas desde agosto de este año(4).

En el tema que estamos analizando en esta ocasión, tenemos la detracción del IGV sobre la intermediación laboral y en ciertos supuestos de tercerización(5). *Grosso modo*, la detracción importa que la empresa que recibe el servicio deba retener un porcentaje del IGV y abonarlo al fisco en nombre del prestador del servicio.

Veamos primero la intermediación laboral. Las normas tributarias prevén que todos los supuestos válidos de intermediación laboral (servicios principales - temporales, complementarios y especializados) están dentro de la detracción del IGV.

Además de ello, se incluyen los siguientes casos dentro de la detracción del IGV como supuestos de intermediación laboral: a) servicios principales, no complementarios y no especializados; b) contratación de servicios sin cumplir requisitos previstos para la intermediación (por ejemplo, cuando no se contrata a un *service* sino a una empresa cualquiera, o cuando en la práctica existe una intermediación laboral disfrazada como tercerización u *outsourcing*); c) destaque al usuario de trabajadores que a su vez le hayan sido destacados; y, d) los contratos en los cuales el prestador del servicio dota de trabajadores al usuario del mismo, sin embargo éstos no realizan labores en el centro de trabajo o de operaciones de este último sino en el de un tercero.

En los cuatro supuestos descritos existe algo en común: son casos de infracción a lo dispuesto en las normas laborales, es decir las normas tributarias, prácticamente, incluyen dentro de la detracción del IGV a los supuestos de incumplimiento a las normas de intermediación laboral. Como hemos dicho, la intermediación laboral tiene hoy en día un reducido ámbito de aplicación y por ello existen casos de simulación de tercerizaciones que deben traer como consecuencia la laboralización del trabajador en la planilla de la empresa usuaria.

Ciertamente, el hecho de que se cumplan con las normas de detracción del IGV en los cuatro casos citados no libera a una empresa de que se apliquen las consecuencias laborales: el trabajador puede invocar su laboralización directa así como reclamarle beneficios sociales y el Ministerio de Trabajo aplicar la sanción administrativa.

Por su parte, también se han incluido algunos supuestos de tercerización dentro de los casos de detracción del IGV: a) los contratos de gerencia, conforme al artículo 193º de la Ley General de Sociedades; b) servicios contables, jurídicos, investigaciones de mercados y realización de encuestas de opinión pública, asesoramiento empresarial y de gestión, actividades de arquitectura e ingeniería y conexas, publicidad, investigación y seguridad, limpieza de edificios, actividades de envase y empaque; y, c) fabricación de bienes por encargo: cuando el prestador de servicio se hace cargo de todo o una parte del proceso de elabo-

ración, producción, fabricación o transformación de un bien.

En estos casos, la tercerización genera la detracción del IGV pero no necesariamente nos encontraremos ante un supuesto de simulación de una intermediación laboral. Será necesario determinar si, en la práctica y hechos, existen elementos que permitan apreciar que el prestador de servicios solamente brinda mano de obra (destaque de personal) que está bajo la dirección del contratante: si se comprueban estos hechos, la sanción debería ser la laboralización dentro de la planilla del contratante.

• A TÍTULO DE CONCLUSIONES

En nuestra opinión, la tercerización e intermediación laboral son herramientas válidas de gestión empresarial y la tendencia hacia su utilización continuará en todas las actividades económicas.

Sin embargo, las empresas no deberían utilizar a la tercerización como una solución a los problemas de planilla o una huida de lo laboral. A este respecto, consideramos que la tercerización debe ser empleada solamente como una herramienta de gestión empresarial y que, como consecuencia de ello, se comprenderá a los trabajadores involucrados dentro de los procesos de cambio.

Por su parte, la intermediación laboral tiene una regulación peruana tal que casi ha desaparecido, contradiciendo la tendencia mundial hacia su utilización. En estos casos, recomendamos mucho control en determinar cuándo realmente es posible la intermediación laboral (solamente las actividades complementarias, temporales de suplencia y ocasionales no mayores de seis meses, y la alta especialización).

Consideramos que un uso adecuado y correcto de la intermediación laboral y la tercerización con una dosis de control de estos mecanismos en la gestión humana de su personal así como el cumplimiento de las obligaciones laborales y tributaria laboral, tienen resultados óptimos en la gestión empresarial.

- (1) Las normas peruanas indican que los servicios complementarios y especializados, como limpieza y vigilancia, pueden importar que el *service* asuma los costos del servicio y el personal se encuentre bajo su dirección. Si bien se deben aplicar las normas de intermediación laboral, en rigor, estos casos deberían ser calificados como servicios de tercerización.
- (2) Interesantes estudios sobre el fenómeno de tercerización pueden encontrarse en ARCE, Elmer: "El outsourcing y sus efectos sobre la relación de trabajo". En: AA.VV. Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez. SPDTSS. Lima, 2004; CRUZ, Jesús. "Outsourcing, contrata y subcontrata". En: X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas de trabajo. AEDTSS. Zaragoza, 1999; DEL REY, Salvador & LUQUE, Manuel. "Algunos aspectos problemáticos sobre el fenómeno de la descentralización productiva y relación laboral". En: Relaciones Laborales No. 20. Madrid, 1999; NOGUEIRA, Magdalena. "Ingeniería jurídica y empresas de trabajo temporal: las difusas fronteras entre las contrata y la cesión de trabajadores". En: Temas Laborales Nº 56. Madrid, 2000; RASO, Juan. «Outsourcing». En: AA.VV., «Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo», FCU, Montevideo, 2000; VALDÉS, Fernando. "La externalización de actividades laborales: un fenómeno complejo". En: AA.VV. (Coordinador: Abdón Pedrajas). La externalización de actividades laborales (outsourcing): una visión interdisciplinaria. Ed. Lex Nova. Valladolid, 2002.
- (3) La Corte Suprema de Justicia de la República -Sala de Derecho Constitucional y Social-, declaró infundada una Acción Popular (Expediente Nº 1949-2004-LIMA) en la cual se cuestionaba esta regulación. Esta sentencia dejó en claro que: 1) la tercerización de servicios y la intermediación son figuras jurídicas distintas en naturaleza y en objeto; 2) el artículo 4º del reglamento brinda criterios que permiten identificar cuándo estamos ante un caso de intermediación laboral o de tercerización.
- (4) Al respecto, pueden verse TOYAMA, Jorge: "La Tributarización del Derecho Laboral: Puntos Interdisciplinarios entre los Derechos Laboral y Tributario". En: Análisis Tributario Nº 194, Marzo 2004; y TOYAMA, Jorge. "La SUNAT y la tributarización de la Seguridad Social". En: Análisis Tributario Nº 139. Lima, agosto de 1999.
- (5) Esta figura está regulada por la Resolución de Superintendencia Nº 258-2005/SUNAT, que modificó la Resolución de Superintendencia Nº 183-2004/SUNAT.

RTPS

Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios y Planilla de Pago (Parte I)

1. BASE LEGAL

El D.S. N° 015-2005-TR publicado el 24.12.2005 en el Diario Oficial El Peruano ha creado el Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios – RTPS, registro electrónico de las obligaciones sobre planillas de pago, que sustituirá a la Planilla de Pago regulada por el D.S. N° 001-98-TR a partir del 1 de agosto de 2006, para determinados empleadores señalados en las recientes normas. Desarrollamos a continuación sus alcances y efectos para los empleadores, y las medidas que deben adoptarse en estos siete meses que ha dado el legislador para adaptar los sistemas.

2. FINALIDAD DE ESTE CAMBIO

Esta norma condensa lo que veníamos informando en los últimos seis meses respecto a los avances en la "Planilla Digitalizada".

De acuerdo a lo establecido en los Considerandos del D.S. N° 015-2005-TR su finalidad es la siguiente:

- Reducir costos de Planilla para el empleador;
- Administrar con mayor eficiencia por parte del MTPE la información laboral sobre empleo, formación profesional y protección social;
- Optimizar la fiscalización laboral mediante la inspección laboral;
- Profundizar la fiscalización de SUNAT en seguridad social y tributos.

3. ÓRGANO ENCARGADO DE RECEPCIONAR EL REGISTRO

En aplicación de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General y la Ley N° 27711, se ha dispuesto en la norma bajo comentario que la SUNAT sea la entidad encargada de la recepción del RTPS, debiendo poner en conocimiento del MTPE la información recibida. En este contexto la SUNAT deberá emitir normas que regulen la forma y condiciones del soporte electrónico del RTPS, así como las que regulen su envío.

4. ALCANCE DE LA RECIENTE NORMA

Sólo comprenderá a los empleadores que cuenten con más de tres trabajadores y/o prestadores de servicios.

Para estar sujeto a las normas del D.S. N° 001-98-TR se requerirá tener por lo menos un trabajador.

5. DEFINICIÓN DEL RTPS

A tenor de lo señalado en la norma bajo comentario, el RTPS es el documento llevado a través de medios electrónicos en el que se registra la información de cada mes calendario correspondiente a los trabajadores y a los prestadores de servicios.

Este alcance nos lleva al análisis siguiente:

- Cuando entre en vigencia sustituirá a la Planilla de Pago en sus diversas modalidades.
- Al referirse a medios electrónicos, no existirá la obligación de tener impresas las hojas o la información que contenga el RTPS.
- Se refiere al mes "*Calendario correspondiente a los tra-*

bajadores y prestadores de servicios". Esto implica que no se refiere a las sumas que les corresponda por cada día del mes calendario, sino a lo que se devenga en cada mes calendario o periodo tributario, manteniéndose en consecuencia el "Período Laboral" devengado según cada empresa, por ejemplo del 25 de enero al 24 de febrero será el mes calendario de febrero. Por cuanto la norma se refiere a lo que "*corresponda al Trabajador en el mes calendario*" y no "*por el mes calendario*".

- Además de lo señalado en el literal anterior se desprende también que comprenderá a los trabajadores subordinados, obreros o empleados sea cual fuere su régimen, a los independientes denominados "4ta./5ta." del inc. e) del Art. 34° de la Ley del Impuesto a la Renta, a los del inc. f) Trabajador-Locador de esa misma ley, así como a los que prestan servicios por locación de servicios o cualquier otra forma de contrato civil.

6. SUJETOS

Los sujetos que intervienen directamente según se establece en el D.S. N° 015-2005-TR son:

6.1 El Empleador.-

Tienen esa calidad las personas siguientes:

- Persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho, instituciones privadas y cualquier otro ente colectivo, que remuneran a cambio de un servicio prestado en condiciones de subordinación.
- Cooperativas de trabajadores que remuneran personas respecto a sus socios trabajadores y a quienes prestan un servicio en condiciones de subordinación.
- Instituciones públicas y entidades del sector público nacional inclusive aquellas a las que se refiere el D.S. N° 027-2001-PCM.

d) A quien contrata a un Prestador de Servicios, entendido este último dentro de los alcances de la definición establecida en el numeral 5.3, encontrándose comprendido esencialmente quien presta servicios por locación de servicios, y demás similares.

Como se puede apreciar, lo que esta norma considera como "Empleador" no corresponde necesariamente a lo que se considera "Empleador" en el Derecho del Trabajo.

6.2 Trabajador.- Es la persona que presta servicios a un Empleador bajo relación de dependencia cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo.

Está incluido también el socio trabajador de una Cooperativa o tratándose del Sector Público abarca a todo trabajador, servidor o funcionario público, bajo cualquier régimen laboral.

6.3 Prestador de Servicios.- Es la persona natural que presta servicios a un empleador sin relación de dependencia bajo cualquier modalidad contractual y que no genere rentas de tercera categoría de acuerdo a la Ley del Impuesto a la Renta. Entre estos tenemos:

- A los independientes denominados "4ta./5ta." del inc. e) del Art. 34° de la Ley del Impuesto a la Renta y a los del inc. f), Trabajador-Locador de esa misma ley.

b) Así como a los que prestan servicios por locación de servicios o por cualquier otra forma de contrato civil.

7. PRESENTACIÓN DE RTPS

Será considerado presentado ante el MTPE en la fecha en que los Empleadores envíen electrónicamente el soporte electrónico de éste a la SUNAT. Para tales efectos, mediante Resolución Ministerial del MTPE, se establecerá el cronograma de presentación mensual del RTPS, que seguramente girará alrededor del número del RUC de la empresa o negocio.

8. CONTENIDO DEL RTPS

Se ha establecido lo siguiente:

8.1 Debe contener la información señalada en la norma que comentamos, esencialmente la especificada en su Anexo.

8.2 El MTPE, mediante Resolución Ministerial, podrá modificar esta información.

8.3 Para tales efectos el MTPE publicará en su portal institucional los modelos y estructura de los formatos que forman parte del RTPS y que incluirán la información mínima antes mencionada, así como las tablas que han de ser utilizadas en su elaboración.

La observancia de estos requisitos es de carácter obligatorio por parte de los Empleadores a fin de que puedan cumplir con sus obligaciones de llevar y/o presentar el RTPS ante el MTPE.

En este alcance, por ejemplo, los conceptos que se encuentran comprendidos en el rubro XIV del Anexo al D.S. N° 015-2005-TR, "Información de conceptos remunerativos y no remunerativos", en su subrubro XIV.1 Remuneraciones, Sueldo básico, Comisiones, etc, serán señalados en las Tablas respectivas que publicará el MTPE en su Portal Electrónico.

9. CIERRE DE LA PLANILLA TRADICIONAL

A partir del 1 de agosto de 2006 ya debería iniciarse el procedimiento de cierre de las Planillas de Pago que actualmente utilizan los empleadores sujetos al RTPS. Para tales efectos dichos empleadores deberán remitir una comunicación a la AAT adjuntando copia de la última planilla utilizada.

10. NORMAS VIGENTES DEL D.S. N° 001-98-TR

10.1 Se aplicará en toda su extensión el mencionado decreto supremo a las empresas que no se encuentran sujetas al RTPS siempre que cuenten cuando menos con un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

10.2 Las disposiciones referidas al pago de la remuneración en efectivo o en depósito en cuenta mantienen su vigencia.

10.3 Asimismo, las normas sobre entrega y conservación de Boleta de Pago para los empleadores que cuenten con trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada mantienen su vigencia.

11. TRABAJADORES DEL HOGAR

Se rigen por sus propias normas y no están comprendidos en estas nuevas disposiciones.

12. RECOMENDACIONES

Tratándose de una norma legal que contiene disposiciones en las cuales se intersectan normas de alcance tributario así como normas laborales recomendamos lo siguiente:

a) Las empresas deben revisar la aplicación de la legislación laboral en sus Planillas de Pago y adaptar lo que corresponda a la legalidad.

b) Igualmente deben verificar la aplicación de las normas tributarias en materia de Aportes a la Seguridad Social, Impuesto a la Renta (5ta. y 4ta. categorías) y Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).

c) Lo mencionado en los literales anteriores es de suma importancia pues por medio del RTPS, tanto SUNAT como el MTPE fiscalizarán el cumplimiento de obligaciones a través del análisis de la data electrónica.

d) Así, un tema que es de suma urgencia analizar y tomar decisiones es el relativo a las vacaciones, pues no pueden aplicarse formas que no son legales ni modalidades no contempladas en la ley.

e) El cálculo de los conceptos remunerativos, no remunerativos y derechos y beneficios se debe ajustar a ley; por ejemplo, en el caso de empleados o de obreros remunerados mensualmente el Sueldo o Haber Mensual, éste responde a 30 días y no a los días efectivos laborados.

f) Las empresas deben revisar sus procedimientos para los cálculos de horas extras y demás derechos.

g) Asimismo, se deberá modificar, en lo que corresponda, los programas que emitirán las Planillas RTPS para adaptarlos a la data solicitada.

h) Se recomienda establecer un comité para llevar a cabo estos cambios y aprobar modificaciones, o bien, canalizar con el MTPE aquellos aspectos que no se adaptan a la legislación. Por ejemplo, pueden haber situaciones de conceptos no bien definidos, si se trata de Bonificaciones o Asignaciones y que pueden distorsionar su finalidad.

i) En materia de Negociación Colectiva deben identificarse los conceptos o rubros pactados o por pactarse para adecuarlos a la nueva data solicitada.

j) Asimismo, los cambios que se deberán aplicar por la adecuación de la Data al RTPS, tendrán efecto inmediato en el cálculo de otros derechos como son la CTS, la Participación en las Utilidades, Gratificaciones, etc.

k) En cuanto al destajo se está solicitando el "número de unidades producidas a destajo", por lo que de existir otros factores colaterales serán materia de las tablas que elaborará el MTPE.

l) Un tema aparte resulta ser el detalle del Anexo del D.S. referido en el numeral XVII.3 en el cual debe indicarse la entidad financiera donde se paga, data de cruce informático con entidades bancarias. Si en verdad un concepto no se pagó no puede figurar en el RTPS como tal pues sería presentación de información falsa.

m) Otro aspecto a tener en cuenta son los errores u omisiones los que en este caso deberán seguir la ruta de las correcciones de los RTPS del mes en que se debió pagar el concepto y por tanto se fiscalizará también los intereses legales laborales y los moratorios de aportes y demás.

n) Adicionalmente, un tema que se incorpora a la Planilla de Pago vía RTPS es el rubro "Indemnizaciones" lo que nos lleva a inferir que cuando éstas se pagan en caso de despido arbitrario u otros pagos deberán reportarse en el RTPS.

o) Las suspensiones laborales sin pago de retribuciones e ingresos también deberán reportarse en el RTPS, encontrándose comprendidas dentro del rubro suspensiones perfectas, al igual que las licencias sin goce de haberes (IX).

p) Las vacaciones, por ejemplo, estarían incorporadas en el rubro suspensiones imperfectas de labores (X).

Nota: Los números en romanos corresponden al Anexo del D.S. N° 015-2005-TR, publicado en Informe Laboral N° 240, correspondiente a Enero 2006.

Obligaciones del Empleador

Liquidación Anual de Aportes y Retenciones de la Seguridad Social

Desde el año 2002 resulta exigencia legal para los empleadores la elaboración de un documento informativo anual sobre aportes y retenciones de la Seguridad Social del personal a su cargo. Este comprobante debe ser entregado en el mes de enero a las entidades que determina el mismo dispositivo. Recordemos sus características más importantes.

1. DOBLE OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR

Con fecha 20 de diciembre de 2001 se promulgó la Ley N° 27605 publicada el día 22 del mismo mes, la misma que contiene un doble mandato para todos los **empleadores** del país que tengan a su cargo uno o más trabajadores.

Se deduce, de acuerdo al texto de la ley, que la expresión «empleador» alcanza a cualquier persona natural o jurídica que deba efectuar **aportes** o **retenciones** por concepto de afiliaciones de su personal sea al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud (Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud; y 2ª Disposición Final y Derogatoria de la Ley N° 27056), o a los Regímenes Pensionarios existentes que correspondan tanto dentro del Decreto Ley N° 20530, del Decreto Ley N° 19990 (Sistema Nacional de Pensiones) o del Decreto Ley N° 25897 (Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones).

En esta obligación se encuentra comprendida la Administración Pública, para la cual las informaciones derivadas de esta norma tienen carácter de declaración jurada.

Pasemos ahora a determinar el doble contenido de obligaciones que corresponden al empleador.

1.1 Elaborar y entregar la Liquidación Anual de Aportes y Retenciones de la Seguridad Social.- El artículo 1º de la Ley N° 27605 que contiene esta primera obligación no resulta totalmente preciso.

En principio da a entender que la documentación exigida comprende:

- La relación individualizada –trabajador por trabajador– de la totalidad de **aportes** y/o **retenciones** que se hubiere efectuado a lo largo de todo el año calendario o de la parte correspondiente del año si es que la labor realizada no cubriera todo el año. Los aportes o retenciones a que se hace referencia corresponden al Régimen de Prestaciones de Salud, así como al Régimen Previsional al que estuvieren afiliados los trabajadores.

No se determina si el monto a consignar por cada uno de estos conceptos (aportes/retenciones) puede ser global (por todo el año) o, en cambio, deben determinarse mes a mes. En nuestra opinión, consideramos que la información debe ser proporcionada bajo esta última modali-

dad, pues entendemos que su utilidad será mayor así.

Observamos, sin embargo, que esta información ya obra en la entidad receptora de estos aportes, por lo que exigir que los empleadores dupliquen esta comunicación –aunque sea con fines de mejorar los controles– es cargar en ellos una tarea que en el fondo corresponde a ESSALUD como entidad administradora de los recursos provenientes de los aportes efectuados por este concepto, o de los organismos que, a su vez, administran los fondos pensionarios (**ONP** o cada **AFP** según corresponda).

- Esta liquidación anual de aportes y retenciones debe ser presentada a las entidades administradoras antes mencionadas en el transcurso del mes de **enero de cada año**, sin que se haya fijado alguna limitación temporal especial dentro del indicado mes, por lo que en cualquier día hábil de enero podrá darse cumplimiento a esta primera obligación.

1.2 Elaborar y entregar a cada trabajador el Comprobante de Retenciones por Aportes al Sistema de Pensiones.-

Esta segunda obligación del empleador tiene un sentido más práctico, pues al entregarse a cada trabajador el documento referido a los aportes hechos por él y retenidos por el empleador a lo largo de cada año calendario, se facilita la acreditación de la cantidad de aportaciones que va acumulando el servidor a lo largo de su relación laboral, sin tener que guardar celosamente cada una de sus boletas de pago.

Para ello, cada empleador deberá elaborar el Comprobante que debe contener necesariamente con detalle mensual, las retenciones efectuadas a cada trabajador por los aportes que hubiere realizado a cualquiera de los Regímenes Previsionales al que se encuentre afiliado (SNP; SPP; Sistema del D.L. N° 20530)

Consideramos prudente y conveniente la referencia mensual, quincenal o semanal, pues éstas permitirán una manera práctica de acreditar el número de aportaciones anuales exigidas por el Sistema Nacional de Pensiones, en el entendimiento de que los años de aportación a que se refiere el Decreto Ley N° 19990 corresponden a los aportes mensuales cuyo monto en promedio integran cada año válido para el cómputo del beneficio.

Recordemos para ello que el art. 70º del D.L. Nº 19990 señala que los períodos de aportación son los meses, semanas o días en que se presten o hayan prestado servicios que generen la obligación de abonar las aportaciones correspondientes y que el art. 73º, al ocuparse del monto de las prestaciones, determina que éstas se calculan en base a las «**remuneraciones de referencia**», es decir al **promedio mensual** que resulte de dividir entre doce el total de remuneraciones asegurables percibidas en los últimos doce meses consecutivos inmediatamente anteriores al último mes de aportación.

Esta base de cálculo si bien ha sido variada con el tiempo, en razón de que por el D.L. Nº 25967 se consideró a partir del 19 de diciembre de 1992 que el «**promedio mensual**» se obtendría de las remuneraciones asegurables percibidas en los últimos 60, 48 ó 20 años de aportación según el caso, siempre nos toparemos con el requisito de que estas remuneraciones deben corresponder a «*meses consecutivos inmediatamente anteriores al último mes de aportación*».

El artículo 4º de la norma analizada (Ley Nº 27605) corrobora, en cierta forma, el criterio propuesto en este comentario, al señalar que el beneficio pensionario se calcula en base a los aportes contabilizados como años calendario completos o en años que resulten de la sumatoria de meses de aportación debidamente comprobada.

- En el caso aplicable al **Sistema Privado de Pensiones (SPP)** no resulta tan evidente la necesidad de información mensual, quincenal o semanal, pues en esta circunstancia la prestación otorgada por la AFP se basa esencialmente en el monto acumulado individualmente por cada afiliado. Sin embargo, estimamos que la información requerida por la ley podría ser proporcionada por el empleador en la forma que le resulte más práctica y acorde con el régimen operativo que se hubiere utilizado en el curso del año, siempre que pueda coincidir y ser corroborada con los datos consignados sea en planillas o en los documentos oficiales utilizados al respecto.

- Aunque resulte ocioso manifestarlo, la obligación del empleador determinada en la norma no incluye información respecto a las personas que le hayan prestado servicios de carácter civil no subordinado, mediante contratos de locación de servicios, pues éstos no generan obligación alguna de efectuar retenciones de carácter previsional.

1.3 Oportunidad de entrega del Comprobante.- Los empleadores deben hacer entrega a sus trabajadores del **Comprobante de Retenciones por Aportes al Sistema de Pensiones** en la misma oportunidad en que le hacen llegar el Certificado de Retenciones de 5ª Categoría. En cumplimiento del art. 45º del Reglamento del Impuesto a la Renta, la entrega deberá ser realizada **antes del 1º de marzo** de cada año.

Si el cese del trabajador se produce antes de la fecha máxima señalada, la entrega del comprobante deberá efectuarse al momento del cese.

2. OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES ADMINISTRADORAS PREVISIONALES Y DE LAS DE SALUD

El artículo 3º de la Ley Nº 27605 obliga a estas entidades a incorporar en la base de datos del **Registro de Aportes y**

Retenciones a cargo de cada una de ellas, la información individualizada del asegurado o afiliado contenida en las Liquidaciones Anuales de Aportes y Retenciones que proporcionen los empleadores en cumplimiento de la ley que hemos comentado.

LEY Nº 27605 (22.12.2001) (214321)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE ESTABLECE LA LIQUIDACIÓN ANUAL DE APORTES Y RETENCIONES Y EL COMPROBANTE DE RETENCIONES POR APORTES AL SISTEMA DE PENSIONES

Artículo 1º.- De la Liquidación Anual de Aportes y Retenciones: Los empleadores que realicen aportes y retenciones por concepto de prestaciones previsionales y de salud de sus trabajadores están obligados a presentar ante las entidades administradoras de las contribuciones correspondientes, bajo responsabilidad, una Liquidación Anual de Aportes y Retenciones de la Seguridad Social, por cada uno de los asegurados o afiliados, en el mes de enero del año siguiente al que corresponde la contribución, aun cuando el trabajador haya laborado por período menor de doce meses.

Artículo 2º.- Del Comprobante de Retenciones por Aportes al Sistema de Pensiones: Los empleadores que realicen aportes y retenciones por concepto de prestaciones previsionales están obligados a entregar al trabajador el Comprobante de Retenciones por Aportes al Sistema de Pensiones, conjuntamente con el Certificado de Retenciones de Rentas de Cuarta y Quinta Categoría del Impuesto a la Renta, sin perjuicio de la presentación de la Liquidación Anual de Aportes y Retenciones, a que hace referencia el Artículo 1º de la presente Ley; y que en caso de la administración pública tiene carácter de declaración jurada, con las responsabilidades administrativas, civiles y penales consiguientes.

Artículo 3º.- Del Registro de Aportes y Retenciones: Las Liquidaciones Anuales de Aportes y Retenciones son incorporadas en la base de datos del Registro de Aportes y Retenciones que deben implementar las entidades administradoras previsionales y de salud correspondientes, en el que consta la información individualizada del asegurado o afiliado.

Artículo 4º.- Del cómputo del período de aportes: Precísase que el período de aporte para la determinación de la pensión a que se refieren las normas previsionales, sin excepción, se contabiliza como años calendario completos, o en años que resulten de la sumatoria de los meses de aportación debidamente comprobada.

Artículo 5º.- De la responsabilidad y sanciones: Facúltase al Poder Ejecutivo a establecer, mediante decreto supremo, la responsabilidad y sanciones aplicables a las entidades empleadoras y a las entidades previsionales y de salud que incumplan las obligaciones que la presente Ley establece.

Artículo 6º.- De la derogatoria: Deróganse o déjense sin efecto, según corresponda, las disposiciones que se opongan a la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación. En Lima, a los veintinueve días del mes de noviembre de dos mil uno.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE

Ministro de Trabajo y Promoción Social

La Agenda Laboral

Estos son días de propuestas programáticas para gobernar, como parte de la campaña electoral. De la proficua y diversa gama de candidatos que figuran como inscritos, puede contarse con los dedos de la mano, los que tienen una probabilidad real de ganar, y hay poco más de una docena, entre partidos chicos y grandes, que han cumplido con presentar los textos de su Plan de Gobierno.

Un primer examen de esta documentación, denota su improvisación y superficialidad, su coincidencia en apelar a las generalidades y ofertas en abstracto. Hay una ausencia de visiones integrales y de su plasmación en propuestas concretas, y en especial, de los costos que las promesas significan y la mejor manera de financiarlas.

Por su parte, el tema del empleo, de las relaciones de trabajo y de la seguridad social, sigue siendo esencial y aún más, se le sigue considerando como esencial. Llama por eso la atención que casi no se mencione mayormente o se mencione de manera insuficiente.

Partamos por el empleo. Para algunos este es un tema económico, y más precisamente del tamaño y dinámica de los mercados. Para otros, se debe intervenir en su mejora, reteniendo la oferta de población, mejorando y dando trans-

parencia a la intermediación, además de estimular la actividad económica. Lo más posible es que ambas visiones tengan parte de la razón y puedan hacerse complementarias, pues en verdad es un asunto complejo, integral, que debería, en teoría, ser la piedra de toque para medir la capacidad de los gobiernos y de sus intenciones. La medida del éxito del gobierno sería, entonces, la cantidad de buenos empleos, los mejores salarios, el alza de la productividad.

En las relaciones de trabajo, el gobierno actual ha capeado el temporal de una legislación alternativa a la actual, cuyos puntos conflictivos continúan siendo la estabilidad en el empleo (base del desarrollo de la sindicalización) y la negociación colectiva por rama. Y cuya ausencia mayor, es la de una propuesta más moderna y creativa de las relaciones laborales, que integre las fuerzas productivas y promueva la productividad y competitividad, superando el esquema conflictivo. Una parte importante del sector empleador espera que la legislación actual se mantenga, de la misma manera que el sector sindical espera la vuelta a una legislación rígida. Una propuesta renovadora, en cambio, se hace extrañar.

Y para cerrar el circuito del mundo laboral, tenemos el tema de la seguri-

dad social. Su mayor avance ha sido la reformulación de la Ley N° 20530 –si bien queda aún pendiente la amenaza de un fallo internacional– y el propio mercado ha resuelto el asunto de las comisiones altas de la seguridad social privada, dando espacio a una recuperación de la tasa de aportación que en este sector era apenas del 8 por ciento(*) frente al 13 del "público". Pero igual, el conjunto de la seguridad tiene gruesas ausencias de cobertura, de protección del riesgo en el sistema privado, de incumplimientos y déficit en el sistema público.

¿Dónde están las soluciones integrales a estos problemas en las propuestas políticas? En muy pocos lugares. Algunos partidos pequeños, se han dado el esfuerzo, especialmente en lo relativo a lo promoción del empleo, en algún caso hay medidas específicas llamativas, como que las AFPs cobren sus comisiones a partir de los rendimientos de los fondos que administran. Pero hay mucha distancia con respecto a una preocupación esencial y un enfoque que pueda considerarse satisfactorio e integral. Todavía hay tiempo y esperanzas para que las cosas mejoren, y ojalá así suceda.

(*) Al no haberse prorrogado esta tasa, desde el 1 de enero de este año, se retorna a la tasa del 10%.

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	2005	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005
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	107.51	-0.04	0.47	1.09	-0.23	-0.56	0.70	1.63	-0.13	-1.67	2.81	3.42	-1.65
Marzo		99.98	103.37	106.22	108.21	0.54	1.12	0.46	0.65	-0.02	0.23	2.10	0.51	-1.11	3.39	2.75	1.87
Abril		100.71	103.32	106.20	108.34	0.73	-0.05	-0.02	0.12	0.71	1.78	2.07	0.63	0.15	2.59	2.78	2.02
Mayo		100.85	103.28	106.57	108.48	0.14	-0.03	0.35	0.13	0.85	1.74	2.44	0.76	0.17	2.40	3.12	1.79
Junio		100.62	102.80	107.17	108.76	-0.23	-0.47	0.56	0.26	0.62	1.26	3.01	1.03	0.99	2.17	4.25	1.48
Julio		100.65	102.64	107.38	108.88	0.03	-0.15	0.19	0.10	0.65	1.11	3.21	1.13	0.40	1.98	4.61	1.40
Agosto		100.75	102.66	107.37	108.68	0.10	0.01	-0.01	-0.18	0.75	1.12	3.20	0.95	0.40	1.89	4.58	1.22
Setiembre		101.23	103.23	107.39	108.58	0.47	0.56	0.02	-0.09	1.23	1.69	3.22	0.86	0.79	1.97	4.60	1.22
Octubre		101.96	103.28	107.36	108.74	0.72	0.05	-0.02	0.14	1.96	1.74	3.19	1.00	1.44	1.29	3.95	1.28
Noviembre		101.55	103.45	107.67	108.81	-0.40	0.17	0.29	0.07	1.55	1.91	3.49	1.07	1.55	1.87	4.08	1.06
Diciembre		101.52	104.04	107.66	109.27	-0.03	0.56	-0.01	0.42	1.52	2.48	3.48	1.49	1.52	2.48	3.48	1.49
Promedio		100.73	103.00														

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

DICIEMBRE 2005 (Base: Dic. 2001 = 100.0)

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo		PONDERACIÓN (%)	NÚMEROS ÍNDICES		VARIACIÓN PORCENTUAL	
			DIC.	NOV.	DICIEM-BRE	ENE. - DIC. 2005
ÍNDICE GENERAL		100.000	109.27	108.81	0.42	1.49
1. ALIMENTOS Y BEBIDAS		47.545	107.74	107.10	0.60	1.19
1.1. Alimentos y Bebidas dentro del Hogar			108.6	107.7	0.8	1.3
1.1.1. Pan y Cereales			116.1	116.6	-0.4	-2.1
1.1.2. Carnes y Preparados de Carnes			94.8	91.5	3.6	-3.0
1.1.3. Pescados y Mariscos			120.6	118.2	2.0	14.0
1.1.4. Leche, Quesos y Huevos			107.1	105.2	1.8	-0.9
1.1.5. Grasas y Aceites Comestibles			107.8	108.3	-0.5	-4.8
1.1.6. Hortalizas y Legumbres Frescas			122.0	127.6	-4.4	10.8
1.1.7. Frutas			118.8	118.0	0.7	11.6
1.1.8. Leguminosas y Derivados			114.7	115.1	-0.4	-1.1
1.1.9. Tubérculos y Raíces			112.8	110.3	2.3	9.8
1.1.10. Azúcar			114.5	114.9	-0.3	-1.2
1.1.11. Café, Té y Cacao			110.6	110.2	0.4	13.5
1.1.12. Otros Productos Alimenticios			101.4	102.2	-0.8	-0.6
1.1.13. Bebidas No Alcohólicas			104.8	99.3	5.5	8.7
1.1.14. Bebidas Alcohólicas			87.5	87.6	-0.1	-8.7
1.2. Alimentos y Bebidas fuera del Hogar			105.3	105.2	0.1	0.9
2. VESTIDO Y CALZADO		7.488	104.80	104.71	0.08	1.47
2.1. Telas y Prendas de Vestir			105.9	105.8	0.1	1.8
2.1.1. Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos			106.0	105.9	0.1	1.8
2.1.2. Confección y Reparación de Ropa			101.7	101.4	0.2	2.2
2.2. Calzado y Reparación de Calzado			102.3	102.2	0.1	0.6
2.2.1. Calzado			102.4	102.3	0.1	0.7
2.2.2. Reparación de Calzado			100.7	100.6	0.1	-0.2
3. ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.		8.845	121.57	120.85	0.59	2.42
3.1. Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua			106.0	105.7	0.4	2.7
3.1.1. Alquiler y Conservación de la Vivienda			104.2	103.7	0.5	1.9
3.1.2. Consumo de Agua			111.8	111.8	0.0	5.2
3.2. Energía Eléctrica y Combustible			135.2	134.2	0.8	2.2
3.2.1. Energía Eléctrica			112.3	110.9	1.3	-2.5
3.2.2. Combustible			155.8	155.2	0.4	5.5
4. MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA		4.949	105.28	105.29	-0.01	1.16
4.1. Muebles, Accesorios Fijos y Reparación			106.8	106.9	-0.1	1.2
4.1.1. Muebles y Equipos del Hogar			107.1	107.1	0.0	1.3
4.1.2. Reparación de Muebles y Cubierta para Pisos			100.2	101.1	-0.9	-1.4
4.2. Tejidos para el Hogar y Otros Accesorios			105.4	105.3	0.1	1.4
4.3. Aparatos Domésticos y Reparación			100.1	99.8	0.3	0.2
4.3.1. Aparatos Domésticos			100.7	100.3	0.4	1.0
4.3.2. Reparación de Aparatos Domésticos			98.2	98.1	0.1	-2.6
4.4. Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación.			104.3	104.1	0.2	1.9
4.5. Mantenimiento del Hogar			108.9	109.1	-0.1	2.0
4.5.1. Cuidado del Hogar			109.7	109.8	-0.2	2.4
4.5.2. Lavado y Mantenimiento			101.9	101.9	0.0	-1.2
4.6. Servicio Doméstico			101.7	101.7	0.0	0.0
5. CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.		2.904	110.98	111.28	-0.28	2.40
5.1. Productos Medicinales y Farmacéuticos			113.1	113.1	0.0	2.0
5.2. Aparatos y Equipos Terapéuticos			108.2	107.9	0.3	7.0
5.3. Servicios Médicos y Similares			106.7	107.8	-1.0	1.7
5.4. Gastos por Hospitalización y Similares			112.7	112.6	0.1	0.3
5.5. Seguro contra Accidentes y Enfermedades			116.4	116.0	0.3	12.3
6. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES		12.409	118.20	117.53	0.57	2.69
6.1. Equipo para el Transporte de Personal			102.7	101.1	1.6	3.3
6.2. Gastos por Utilización de Vehículos			149.8	151.5	-1.1	8.0
6.2.1. Combustibles y Lubricantes			163.1	165.4	-1.4	9.2
6.3. Servicio de Transporte			117.3	115.9	1.2	2.4
6.4. Comunicaciones			85.8	86.5	-0.9	-6.0
6.4.1. Servicio Telefónico			83.9	84.7	-1.0	-7.0
7. ESPARC. DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA		8.820	107.85	107.74	0.10	1.41
7.1. Equipos, Accesorios y Reparación			98.9	98.7	0.2	-1.3
7.1.1. Equipos y Accesorios			98.5	98.3	0.2	-1.5
7.1.2. Servicio de Reparación a Radio y TV.			103.2	103.2	0.0	0.3
7.2. Servicios de Esparcimiento y Cultura			103.8	103.6	0.2	1.8
7.3. Libros, Periódicos y Revistas			93.4	93.4	0.0	-2.6
7.4. Servicio de Enseñanza			112.3	112.2	0.1	2.4
8. OTROS BIENES Y SERVICIOS		7.040	97.00	97.00	0.00	-0.21
8.1. Bienes y Servicios de Cuidado Personal			95.1	95.2	-0.1	-0.9
8.1.1. Cuidados y Efectos Personales			94.1	94.4	-0.3	-1.2
8.1.2. Servicios de Cuidado Personal			99.0	98.6	0.4	0.3
8.2. Otros Bienes No Especificados			107.4	106.0	1.3	3.9
8.3. Servicios de Alojamiento			101.1	100.7	0.4	1.1
8.4. Giras turísticas			124.3	122.6	1.4	14.0
8.5. Otros Servicios No Especificados			100.8	100.7	0.1	1.1
8.6. Tabaco			109.6	109.1	0.4	1.2

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.

Evolución de la Remuneración Mínima Vital RMV Julio 1990 a Enero 2006

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 - ENE. 2006	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 / 31.12.2005	27	16	460.0 m. 15.33 d.	12.20	6.44	493.12	-7.2%
01.01.2006/...			500 m. 16.66 d.	8.69		524.88	-4.97%

(*) 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

Enero 2006

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

RÉGIMEN	PORCENTAJE SOBRE LA REMUNERACIÓN								
	INDUSTRIA			COMERCIO			SERVICIOS		
	OBrero	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBrero	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBrero	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) (*)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TOTAL	13%	13%	9.75%	13%	13%	9%	13%	13%	9%

NOTAS:

- (1) PENSIONES: Se incrementó a 13% desde el 01.01.1997. (Ley N° 26504).
- (2) Acuerdo N° 41-14-ESSALUD-99 del 01.07.1999 (16.07.1999) 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) continuó aplicándose hasta el 31.08.2002. Se prorrogó por Ley N° 27786 hasta el 31.12.2002. Se prorrogó nuevamente 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 29.10.1990, D. S. N° 179-91-PCM de 07.12.1991, 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 ENERO 2006

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)	PRIMA
• ESSALUD	(A)	NO	9%	—	—	—	—	—
• PENSIONES. (ONP)		NO	—	—	—	—	—	—
• S.C.T.R. (1).	(A) (B)	NO	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
S P P	• APOORTE OBLIGATORIO (*)	(A) (B)	NO	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%
	• INVAL. SOBR. y G. SEP.	Subsidio ESSALUD y otros	S/. 6,516.74	—	0.88%	0.88%	1.01% (3)	0.90%
	COMISIONES POR SERVICIOS							
• Porcentual Tasa Gral.	(A) (B)	NO	—	1.95%	1.80%	1.98%	1.94%	1.50%
• Otros conceptos		NO	—	0%	0%	0%	0%	0%
OTROS	• SENATI	(4)	NO	0.75%	—	—	—	—
	• IES	(5)	NO	—	—	—	—	—

(1) Comunicado publicado el 07.02.2000.

(2) A partir del 15.05.1998 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 01.01.1995 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 21.03.1993, 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 13.05.1997).

(*) Por D. S. N° 179-97-EF se dispuso desde el 01.01.1998 al 31.12.1998 el aporte del 8% fijado por D. S. N° 054-97-EF. Para el año 1999 por Ley N° 27036 de 29.12.1998, 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 para el año 2004 el aporte del 8%. Por Ley N° 28445 se prorrogó para el año 2005 el aporte del 8%. A partir de enero 2006 se retornó al porcentaje del 10%.

Aportes AFP 2005

MES	TIPO	APORTES POR AFP				TOPE SEGURO INVALIDEZ
		UNIÓN VIDA	HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	
ENE.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,420.73
	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	
FEB.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,420.73
	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	
MAR.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,420.73
	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	
ABR.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,453.53
	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	
MAY.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,453.53
	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	
JUN.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,453.53
	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	

MES	TIPO	APORTES POR AFP					TOPE SEGURO INVALIDEZ
		UNIÓN VIDA	HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	PRIMA	
JUL.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	—	6,486.33
	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		
AGO.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	6,486.33
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	1.50	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	10.40	
SET.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	6,486.33
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	1.50	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	10.40	
OCT.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	6,475.59
	COM.	2.27	1.95	1.80	2.45	1.50	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	11.17	10.84	10.68	11.46	10.40	
NOV.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	6,475.59
	COM.	2.27	1.95	1.80	2.45	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	11.17	10.83	10.68	11.46	10.40	
DIC.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	6,475.59
	COM.	2.27	1.95	1.80	2.45	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	11.17	10.83	10.68	11.46	10.40	

AP= Aporte Principal.

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

RENDA GLOBAL IMPONIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53° (D.S. N° 054-99-EF) y Ley N° 27513		TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES		
HASTA 27 UIT	Hasta: S/. 89,100.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 89,100.00 Hasta S/. 178,200.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,346$
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 178,200.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 21,384$

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

Impuesto a la Renta 2006: Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías
 TUO de la LIR-99 (D. S. N° 054-99-EF de 13.04.99) y Ley N° 27895

- **RENDA BRUTA DE QUINTA CATEGORÍA.** Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda" (TUO-LIR-99, Art. 34°).
- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORÍAS** (D.S. N° 191-2002-TR-18.12.2002) (D.S. N° 192-2003-EF DE 23.12.2003) (D.S. N° 177-2004-EF) (D.S. N° 176-2005-EF DE 15.12.2005)

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

- **TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2006**
 Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

RENDA GLOBAL IMPONIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53° (D.S. N° 054-99-EF) y Ley N° 27513		TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES		
HASTA 27 UIT	Hasta: S/. 91,800.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 91,800.00 Hasta S/. 183,600.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,508$
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 183,600.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 22,032$

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA: (TUO-LIR-99, Art. 74°).**
 - 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 2006		
MES	RENDA NETA GLOBAL ANUAL	RETENCIÓN DEL MES
ENE.	$(R_o \times 12) + GF + GN + A$	$r^1 = I/12$
FEB.	$(R_o \times 11) + GF + GN + A + Ra$	$r^2 = I/12$
MAR.	$(R_o \times 10) + GF + GN + A + Ra$	$r^3 = I/12$
ABR.	$(R_o \times 9) + GF + GN + A + Ra$	$r^4 = (I - a) / 9$
MAY.	$(R_o \times 8) + GF + GN + A + Ra$	$r^5 = (I - b) / 8$
JUN.	$(R_o \times 7) + GF + GN + A + Ra$	$r^6 = (I - b) / 8$
JUL.	$(R_o \times 6) + 0 + GN + A + Ra$	$r^7 = (I - b) / 8$
AGO.	$(R_o \times 5) + 0 + GN + A + Ra$	$r^8 = (I - c) / 5$
SET.	$(R_o \times 4) + 0 + GN + A + Ra$	$r^9 = (I - d) / 4$
OCT.	$(R_o \times 3) + 0 + GN + A + Ra$	$r^{10} = (I - d) / 4$
NOV.	$(R_o \times 2) + 0 + GN + A + Ra$	$r^{11} = (I - d) / 4$
DIC.	$(R_o \times 1) + 0 + 0 + A + Ra$	$r^{12} = I - e$

Ro = Remuneración mensual ordinaria. **A** = Sumas adicionales en el mes tales como: horas extras, bonificación por cierre de pliego, gratificación extraordinaria, participación en las utilidades.

Nota importante: A partir del Ejercicio Gravable 2006 ya no se aplicará directamente el por-

centaje (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.

Ra = Total Remuneraciones e ingresos extraordinarios y otros percibidos 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 **r** = 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: Hasta el año 2005 respecto al Impuesto a la Renta resultante cuando se abonaban 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, indicaba 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 aplicaba directamente en el mes de su devengo.

Además la Tercera Disposición Final de la indicada Ley N° 27356 precisaba que lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 71° de la Ley será de aplicación a las aportaciones a ESSALUD y a la ONP. A partir del 01.01.2006 se derogó el texto. Ver Escena «Retención mensual», en Informe Laboral N° 240, Enero 2006, págs. 4 y 5.

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. COMPOSICIÓN 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.

GRUPOS DE CONSUMO	GASTO MENSUAL (S/.)									
	MAY. 2005	JUN. 2005	JUL. 2005	AGO. 2005	SET. 2005	OCT. 2005	NOV. 2005	DIC. 2005	ENERO 2006	
									S/.	%
1.0 Alimentos en el Hogar	716.13	718.34	744.54	745.06	736.90	743.30	745.60	749.50	758.83	29%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	147.00	147.00	143.78	143.30	141.80	141.20	141.20	142.00	142.00	5%
3.0 Vestido y Calzado	134.08	134.08	134.08	134.58	134.58	134.58	134.58	134.58	134.58	5%
4.0 Alq. y Cons. de Viv., Artif. Eléc.	644.14	644.14	613.64	616.89	620.20	612.70	615.70	615.70	623.41	24%
5.0 Salud, Servicios Médicos	20.75	20.75	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	1%
6.0 Transportes y Comunicac.	190.50	198.00	198.00	198.00	193.50	193.50	193.50	190.50	190.50	7%
7.0 Esparcimiento	30.00	30.00	30.00	30.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	1%
8.0 Enseñanza	434.75	434.75	434.75	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	16%
9.0 Bienes y Servicios Varios	57.25	57.25	59.50	59.50	59.50	59.50	59.50	59.50	59.50	2%
10.0 Gastos Adicionales	245.00	245.00	250.00	250.00	250.00	253.00	253.00	253.00	253.00	10%
TOTAL GASTO MENSUAL	2,619.60	2,629.31	2,630.37	2,635.25	2,619.40	2,620.70	2,626.00	2,627.70	2,644.74	100%

Índice 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 período dado, basta dividir los números índices (el del fin del período, entre el del inmediato anterior al inicio del período) 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:

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

GRANDES GRUPOS	PONDERACIÓN %	NÚMEROS ÍNDICES (Base 1994 = 100) (*)											
		FEB. 2005	MAR. 2005	ABR. 2005	MAY. 2005	JUN. 2005	JUL. 2005	AGO. 2005	SET. 2005	OCT. 2005	NOV. 2005	DIC. 2005	
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	106.56	107.52	107.67	107.97	108.48	108.72	107.97	107.21	107.22	107.10	107.74	
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	103.56	103.61	103.75	104.05	104.25	104.39	104.50	104.54	104.63	104.71	104.80	
3.0 Alquiler de Vivienda Combust. y Electricidad	9.34%	117.11	117.66	118.13	117.16	118.00	116.43	117.49	119.54	120.34	120.85	121.57	
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	104.06	104.08	104.09	104.12	104.26	104.36	105.12	105.15	105.18	105.29	105.28	
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Servicios Médicos	2.11%	109.05	109.47	109.66	109.93	110.49	110.89	111.22	111.35	111.33	111.28	110.98	
6.0 Transporte y Comunicaciones	8.48%	114.56	114.90	114.99	115.15	115.09	115.97	116.17	116.84	117.16	117.53	118.20	
7.0 Esparc. Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	106.34	107.81	107.74	107.80	107.54	107.53	107.59	107.62	107.62	107.74	107.85	
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	96.96	97.04	96.94	97.27	96.72	96.74	96.54	96.30	96.79	97.00	97.00	
INDICE GENERAL	100.00%	107.51	108.21	108.34	108.48	108.76	108.88	108.68	108.58	108.74	108.81	109.27	

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

1. REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)			
TAMBIÉN APLICABLE A LOS CONVENIOS DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL Y PRÁCTICAS PREPROFESIONALES			
VIGENCIA	OBREROS (diario)	EMPLEADOS (mensual)	
Del 09.02.1992 Al 31.03.1994	S/. 2.40	S/. 72.00	
Del 01.04.1994 Al 30.09.1996	S/. 4.40	S/. 132.00	
Del 01.10.1996 Al 31.03.1997	S/. 7.17	S/. 215.00	
Del 01.04.1997 Al 30.04.1997	S/. 8.83	S/. 265.00	
Del 01.05.1997 Al 30.08.1997	S/. 10.00	S/. 300.00	
Del 01.09.1997 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 Al 31.12.2005	S/. 15.33	S/. 460.00	
Del 01.01.2006	S/. 16.66	S/. 500.00	

2. REMUNERACIONES MÍNIMAS VITALES ESPECIALES				
MINEROS (125 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 (17.02.1992)
S/. 5.50 d. S/. 165.00 m.	S/. 396.00		—	D.U. Nº 10-94-TR (20.04.1994)
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 (27.09.1996)
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 (01.04.1997)
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 (15.04.1997)
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 (03.08.1997)
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 (08.03.2000)
S/. 19.17 d. S/. 575.00 m.	S/. 46.00 d. S/. 1380.00 m.	S/. 17.95 S/. 538.51	S/. 20.07 d. S/. 621.00 m.	D.U. Nº 022-2003 (13.09.2003)
S/. 20.83 d. S/. 625.00 m.	S/. 50.00 d. S/. 1500.00 m.	S/. 19.51 S/. 585.30	S/. 22.49 d. S/. 675.00 m.	D.S. Nº 016-2005-TR del 28.12.2005 (29.12.2005)

(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 12.07.1962

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 12.07.1962 Al 30.09.1979	Del 01.10.1979 Al 31.12.1989	Del 01.01.1990 Al 31.12.1990
		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 ⁽¹⁾	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 MÁXIMO ACTUALIZADO CON EL IPC - INEI		
MES	MONTO AJUSTADO	IPC-INEI (Base 2001-1994 = 100.0)
NOV. 2005	S/. 157,228.71	108.81 / 65.3156
DIC. 2005	S/. 157,893.40	109.27 / 65.3156

CALENDARIO DE INFORMES TRIMESTRALES INTERMEDIACIÓN R.M. Nº 130-2001-TR DEL 21.05.2002			
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 30 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. 2006	S/. 6,516.74
FEB. 2006	S/. 6,516.74
MAR. 2006	S/. 6,516.74

Gastos de Sepelio SPP - AFP

MONTO PROMEDIO DE GASTOS DE SEPELIO (R.M. Nº 232-98-EF/SAFP de 19.06.1998, Art. 114º)	
MES	MONTO
ENE. 2006	S/. 2,955.13
FEB. 2006	S/. 2,955.13
MAR. 2006	S/. 2,955.13

Según el Art. 114º 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 27884	01.01.2003 31.12.2003	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: 01.10.1996 Al: 31.03.1997	1 RMV	S/. 215.00
Del: 01.04.1997 Al: 30.04.1997	1 RMV	S/. 265.00
Del: 01.05.1997 Al: 30.08.1997	1 RMV	S/. 300.00
Del: 01.09.1997 Al: 09.03.2000	1 RMV	S/. 345.00
Del: 10.03.2000 Al: 14.09.2003	1 RMV	S/. 410.00
Del: 15.09.2003 Al: 31.12.2005	1 RMV	S/. 460.00
Del: 01.01.2006	1 RMV	S/. 500.00

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. 7º del TUO Dec. Leg. Nº 728, (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) no se considera remuneración asegurable los conceptos señalados en los Arts. 19º y 20º del TUO 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 29.10.1990 y D.S. Nº 179-91-PCM de 07.12.1991).

Calendario Tributario

CRONOGRAMA DE PAGOS (Obligaciones del Período Enero 2006)										
FECHA	09/02	10/02	13/02	14/02	15/02	16/02	17/02	20/02	21/02	22/02
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3

¿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, Continental, Nación, Lima, Santander, Bancosur, 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 N° 19990) y ESSALUD Vida.

FUENTE: Comunicado ESSALUD, ONP y SUNAT.

TASA ACTIVA DE MERCADO ANUAL (Circular BCR N° 041-94-EF/90)				
DIC. 2005	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TAMN %	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	23.69	430.10515	10.33	7.23541
02	23.99	430.36213	10.39	7.23740
03	23.99	430.61927	10.39	7.23939
04	23.99	430.87656	10.39	7.24137
05	24.08	431.13487	10.46	7.24337
06	24.10	431.39353	10.37	7.24536
07	24.07	431.65205	10.37	7.24735
08	24.07	431.91073	10.37	7.24933
09	23.93	432.16821	10.38	7.25132
10	23.93	432.42585	10.38	7.25331
11	23.93	432.68363	10.38	7.25530
12	23.74	432.93973	10.43	7.25730
13	23.78	433.19636	10.44	7.25930
14	23.73	433.45266	10.43	7.26130
15	23.30	433.70492	10.44	7.26331
16	23.50	433.95928	10.42	7.26531
17	23.50	434.21379	10.42	7.26731
18	23.50	434.46845	10.42	7.26931
19	23.32	434.72150	10.70	7.27136
20	23.41	434.97557	10.38	7.27336
21	23.39	435.22960	10.44	7.27536
22	23.33	435.48318	10.39	7.27736
23	23.19	435.73554	10.49	7.27938
24	23.19	435.98804	10.49	7.28140
25	23.19	436.24069	10.49	7.28341
26	23.41	436.49566	10.28	7.28539
27	23.35	436.75018	10.30	7.28738
28	23.56	437.00691	10.35	7.28937
29	23.26	437.26084	10.35	7.29137
30	23.48	437.51709	10.41	7.29337
31	23.48	437.77349	10.41	7.29538

(*) Acumulado desde el 1.04.1991.

TASA DE INTERÉS LEGAL EFECTIVA ANUAL (Circular BCR N° 041-94-EF/90) – (Circular BCR N° 025-96-EF/90) (Circular BCR N° 009-2000-EF/90)				
DIC. 2005	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	2.60	5.33246	1.80	1.80592
02	2.61	5.33284	1.80	1.80601
03	2.61	5.33322	1.80	1.80610
04	2.61	5.33361	1.80	1.80619
05	2.62	5.33399	1.78	1.80628
06	2.54	5.33436	1.76	1.80637
07	2.58	5.33474	1.80	1.80646
08	2.58	5.33512	1.80	1.80655
09	2.60	5.33550	1.82	1.80664
10	2.60	5.33588	1.82	1.80673
11	2.60	5.33626	1.82	1.80682
12	2.57	5.33663	1.80	1.80691
13	2.54	5.33701	1.79	1.80700
14	2.50	5.33737	1.81	1.80709
15	2.53	5.33774	1.81	1.80718
16	2.53	5.33811	1.81	1.80727
17	2.53	5.33848	1.81	1.80736
18	2.53	5.33885	1.81	1.80745
19	2.54	5.33923	1.83	1.80754
20	2.56	5.33960	1.82	1.80763
21	2.57	5.33998	1.83	1.80772
22	2.57	5.34035	1.85	1.80781
23	2.56	5.34073	1.85	1.80790
24	2.56	5.34110	1.85	1.80799
25	2.56	5.34148	1.85	1.80809
26	2.60	5.34186	1.85	1.80818
27	2.62	5.34224	1.85	1.80827
28	2.65	5.34263	1.87	1.80836
29	2.66	5.34302	1.80	1.80845
30	2.69	5.34341	1.85	1.80855
31	2.69	5.34381	1.85	1.80864

(1) Circular BCRP N° 009-2000-EF/90

(2) Circular BCRP N° 025-96-EF/90

(*) Acumulado desde el 16.9.1992

TASA DE INTERÉS LABORAL ANUAL Decreto Ley N° 25920 – (Circular BCR N° 025-96-EF/90) (Circular BCR N° 009-2000-EF/90)				
DIC. 2005	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	2.60	1.59920	1.80	0.56828
02	2.61	1.59927	1.80	0.56833
03	2.61	1.59935	1.80	0.56838
04	2.61	1.59942	1.80	0.56843
05	2.62	1.59949	1.78	0.56848
06	2.54	1.59956	1.76	0.56853
07	2.58	1.59963	1.80	0.56858
08	2.58	1.59970	1.80	0.56863
09	2.60	1.59977	1.82	0.56868
10	2.60	1.59984	1.82	0.56873
11	2.60	1.59991	1.82	0.56878
12	2.57	1.59998	1.80	0.56883
13	2.54	1.60005	1.79	0.56888
14	2.50	1.60012	1.81	0.56893
15	2.53	1.60019	1.81	0.56898
16	2.53	1.60026	1.81	0.56903
17	2.53	1.60033	1.81	0.56908
18	2.53	1.60040	1.81	0.56913
19	2.54	1.60047	1.83	0.56918
20	2.56	1.60054	1.82	0.56923
21	2.57	1.60061	1.83	0.56928
22	2.57	1.60068	1.85	0.56933
23	2.56	1.60075	1.85	0.56938
24	2.56	1.60082	1.85	0.56943
25	2.56	1.60089	1.85	0.56948
26	2.60	1.60096	1.85	0.56953
27	2.62	1.60104	1.85	0.56958
28	2.65	1.60111	1.87	0.56964
29	2.66	1.60118	1.80	0.56969
30	2.69	1.60125	1.85	0.56974
31	2.69	1.60133	1.85	0.56979

(1) Circular BCRP N° 009-2000-EF/90

(2) Circular BCRP N° 025-96-EF/90

(*) Acumulado desde el 3.12.1992, de acuerdo al Decreto Ley N° 25920

Textos de los Principales Dispositivos Legales

LEY N° 28655 (29.12.2005) (307522)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República
ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA LEY DEL IMPUESTO A LA RENTA

(...)

Artículo 7°.- Retenciones

Sustitúyense el inciso f), el segundo y tercer párrafos e incorpórase como último párrafo en el artículo 71° de la Ley, los siguientes textos:

Artículo 71°.- (...)

«f) Las personas, empresas o entidades que paguen o acrediten rentas de tercera categoría a sujetos domiciliados, designadas por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria mediante resolución de Superintendencia. Las retenciones se efectuarán por el monto, en la oportunidad, forma, plazos y condiciones que establezca dicha entidad».

(Segundo párrafo)

«Tratándose de personas jurídicas la obligación de retener el Impuesto correspondiente a las rentas indicadas en el inciso d), siempre que sean deducibles para efecto de la determinación de su renta neta, surgirá en el mes de su devengo».

(Tercer párrafo)

«Las retenciones deberán ser pagadas dentro de los plazos establecidos en el Código Tributario para las obligaciones de carácter mensual».

(Último párrafo)

«Mediante decreto supremo se podrá establecer supuestos en los que no procederán las retenciones del Impuesto o en los que se suspenderán las retenciones que dispone esta Ley. En ningún caso, se establecerá la suspensión de retenciones o la no procedencia de la retención a personas que obtengan rentas de tercera categoría que no tengan pérdidas arrastrables generadas en ejercicios anteriores al ejercicio gravable por el cual se deba efectuar la retención o no tengan saldos a favor».

Artículo 11°.- Responsabilidad solidaria de los notarios

Sustitúyese el primer párrafo de la Trigésimo Séptima Disposición Transitoria y Final de la Ley, de acuerdo al texto siguiente:

(Primer párrafo)

«Los notarios públicos están obligados a verificar la retención con carácter definitivo o el pago a cuenta del Impuesto a la Renta, según corresponda, en el caso de enajenación de inmuebles, no pudiendo elevar a Escritura Pública aquellos contratos en los que no se acredite el pago previo».

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los diecinueve días del mes de diciembre de dos mil cinco.

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD

Presidente del Consejo de Ministros

LEY N° 28666 (11.01.2006) (309890)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República
ha dado la Ley siguiente;

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE OTORGA BONIFICACIÓN PERMANENTE A LOS PENSIONISTAS DEL DERECHO DERIVADO DE VIUEZ QUE SEAN MAYORES DE 70 AÑOS EN EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEY N° 19990

Artículo 1°.- Otorgamiento de Bonificación Permanente

Otórgase una bonificación permanente a favor de los pensionistas del derecho derivado de viudez que tengan 70 años o más de edad en el Régimen del Decreto Ley N° 19990.

Artículo 2°.- Alcances de la norma

La Bonificación Permanente dispuesta en el artículo precedente es de hasta 25% del monto que actualmente se esté percibiendo como pensión y se le otorgará sólo a aquellos pensionistas del derecho derivado de viudez del Régimen del Decreto Ley N° 19990, que al 31 de agosto de 2005 tengan 70 años o más de edad y que ésta sea su única pensión. En ningún caso, la suma resultante de la pensión más la bonificación debe exceder de la pensión mínima mensual equivalente a S/. 415,00 nuevos soles.

Artículo 3°.- Financiación

Los gastos que irroge esta bonificación son financiados íntegramente con recursos provenientes del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales (FCR).

Artículo 4°.- Vigencia

La presente Ley entra en vigencia el 1 de enero de 2006.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los quince días del mes de diciembre de dos mil cinco.

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD

Presidente del Consejo de Ministros

APRUEBAN DIRECTIVA NACIONAL «INSTRUCTIVO PARA LA APLICACIÓN DE LO DISPUESTO EN LA R.M. N° 279-2004-TR Y LA DECISIÓN N° 545, INSTRUMENTO ANDINO DE MIGRACIÓN LABORAL» (12.01.2006) (310018)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 009-2006-TR

Lima, 10 de enero de 2006

CONSIDERANDO:

Que, el 25 de junio de 2003 el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores de la Comunidad Andina aprobó la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, que tiene como objetivo el establecimiento de normas que permitan de manera progresiva y gradual la libre circulación y permanencia de los nacionales andinos en la Subregión con fines laborales bajo relación de dependencia;

Que, la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, establece que los Países Miembros adoptarán las medidas apropiadas que permitan la libre movilidad para la entrada y salida, y permanencia del trabajador migrante andino en los países andinos en la Subregión;

Que, el artículo 61° numeral 61.2 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que toda entidad es competente para realizar las tareas materiales internas necesarias para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos;

Que, el artículo 37° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo, prescribe que el Ministro es responsable político y está a cargo del Sector o Sectores que se le confían. Establece los objetivos y orienta, formula, dirige y supervisa las políticas de su competencia, en armonía con las disposiciones constitucionales, la política general y los planes del Gobierno, y expide resoluciones ministeriales;

De conformidad con lo establecido en el artículo 12° inciso d) del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Aprobar la Directiva Nacional N° 004-2005-MTPE/DVMT/DNRT, denominada «Instructivo para la aplicación de lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 279-2004-TR y la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral», formulada por la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

CARLOS ALMERÍ VERAMENDI

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

INSTRUCTIVO PARA LA APLICACIÓN DE LO DISPUESTO EN LA RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 279-2004-TR Y LA DECISIÓN N° 545 DE LA COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

DIRECTIVA NACIONAL N° 004-2005-MTPE/DVMT/DNRT

I. OBJETIVO

Establecer los criterios que deberá aplicar la Autoridad Administrativa de Trabajo a nivel nacional, para el adecuado cumplimiento de la Resolución Ministerial N° 279-2004-TR y la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral.

II. FINALIDAD

Contar con un instrumento normativo que permita uniformizar el desarrollo de las funciones asignadas a las Sub Direcciones de Registros Generales u oficina que haga sus veces, en relación al trabajador migrante andino.

III. BASE LEGAL

- Decisión N° 545 de la Comunidad Andina de Naciones, «Instrumento Andino de Migración Laboral», del 25.06.03.

- Resolución Ministerial N° 279-2004-TR, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 31.10.04.

IV. ALCANCE

El presente instructivo es de aplicación a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional, a través de:

- La Subdirección de Registros Generales u oficina que haga sus veces en la respectiva Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

V. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

5.1 El trabajador migrante andino deberá registrarse ante la Subdirección de Registros Generales, adjuntando lo siguiente:

- Copia del documento de identidad del país de origen que acredite la nacionalidad del trabajador de Bolivia, Ecuador, Colombia o Venezuela.

- Copia del contrato de trabajo acorde a la clasificación de trabajador migrante andino contenida en la Decisión N° 545 y que cumpla con los requisitos mínimos previstos por la legislación laboral peruana de acuerdo a la naturaleza del contrato.

5.2 El artículo 4° de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, establece la siguiente clasificación de los trabajadores migrantes andinos:

- a) Trabajador con desplazamiento individual;
- b) Trabajador de empresa;
- c) Trabajador de temporada; y,
- d) Trabajador fronterizo.

5.3 El contrato de trabajo del trabajador migrante andino deberá contener, como mínimo, la siguiente información.

- a) Identificación, sexo, edad y domicilio del trabajador.
- b) Identificación y domicilio del empleador.
- c) Número de identificación tributaria del empleador.
- d) Nacionalidad del trabajador.
- e) Clasificación del trabajador migrante de acuerdo al artículo 4° de la Decisión N° 545.
- f) Remuneración.
- g) Duración del contrato de trabajo, según las leyes peruanas.
- h) Actividad económica desarrollada por el empleador.
- i) Actividad o puesto de trabajo a ser ocupado por el trabajador.
- j) Jornada laboral.
- k) Beneficios laborales que no deben ser menores a los previstos para los trabajadores nacionales.

5.4 Presentada la documentación referida, la Autoridad Administrativa de Trabajo expedirá una Constancia que acredite al solicitante como trabajador migrante andino, conforme al modelo de constancia que se adjunta como anexo del presente lineamiento.

5.5 En el caso de trabajador fronterizo, la Autoridad Administrativa de Trabajo deberá tener en cuenta el ámbito fronterizo laboral correspondiente.

5.6 Las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo deberán implementar un Registro de Trabajador Migrante Andino - RETMA, en cada Subdirección de Registros Generales o dependencia que haga sus veces, quedando obligadas a informar a la Dirección General de Estadística e Informática sobre los registros efectuados en el RETMA, como parte de la batería de formularios que las Direcciones Regionales remiten mensualmente conforme a lo dispuesto en la Resolución del Secretario General N° 091-2004-TR/SG, en el formato estadístico anexo al presente lineamiento.

5.7 La Subdirección de Registros Generales o dependencia que haga sus veces, deberá supervisar la situación laboral del trabajador migrante andino, en lo referente a condiciones de trabajo y cumplimiento de normas laborales por parte de los empleadores, coordinando para ello con la Subdirección de Inspecciones, Subdirección de Seguridad y Salud en el Trabajo o dependencias que hagan sus veces, las que efectuarán las visitas inspectivas y aplicarán las sanciones que correspondan de acuerdo a sus facultades, informando a la Subdirección de Registros Generales o dependencia que haga sus veces sobre los resultados de las acciones efectuadas, a efecto de elaborar la información trimestral que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo deberá remitir a la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo sobre las acciones de supervisión realizadas y sus resultados.

5.8 La referida supervisión deberá implementarse mediante un Plan Técnico de Supervisión elaborado por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo correspondiente, teniendo en cuenta lo dispuesto en el numeral 5.6 de la presente Directiva, tomando como base el RETMA y coordinando con la Dirección General de Migraciones o Autoridad Migratoria competente. El referido Plan Técnico de Supervisión será comunicado a la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo dentro de los 15 días hábiles de entrada en vigencia de la presente Directiva, asimismo, trimestralmente se deberá informar de las acciones de supervisión realizadas y sus resultados a la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, conforme a lo dispuesto en el referido numeral 5.6.

5.9 Los trabajadores migrantes andinos deben tener un trato igual que un trabajador nacional, debiendo por tanto sujetarse a la normatividad laboral vigente aplicable a nuestros nacionales, sin que esto implique un trato mejor o más privilegiado que el de un nacional, por lo tanto, el contrato con un trabajador migrante andino debe cumplir con los requisitos previstos por la legislación laboral peruana de acuerdo a la naturaleza del contrato.

5.10 Los Directores Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo tienen el encargo de capacitar al personal a su cargo sobre los alcances de la presente Directiva, la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, y la Resolución Ministerial N° 279-2004-TR, debiendo informar a la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo sobre las acciones adoptadas dentro de los 15 días hábiles de su entrada en vigencia.

VI. DISPOSICIÓN FINAL

La presente Directiva Lineamiento entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, aplicándose inclusive a los procedimientos en trámite.

VII. DISPOSICIÓN TRANSITORIA

De acuerdo a lo regulado en la Segunda y Cuarta Disposición Transitoria de la Decisión N° 545 la presente Directiva dejará de surtir efectos en cuanto entre en

vigencia el respectivo Reglamento aprobado mediante Resolución de la Secretaría General de la Comunidad Andina.

VIII. ANEXO

Forma parte integrante del presente Lineamiento, los formatos siguientes:

- Formato estadístico para el Registro de Trabajador Migrante Andino - RETMA.
- Modelo de Constancia de Trabajador Migrante Andino.

(Ver anexos en las normas legales del Diario Oficial El Peruano del día 12.01.2006, págs. 310019 a la 310021).

DICTAN NORMAS SOBRE LOS CERTIFICADOS DE RENTAS Y RETENCIONES A QUE SE REFIERE EL REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO A LA RENTA (13.01.2006) (310146)

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 010-2006/SUNAT

Lima, 11 de enero de 2006

CONSIDERANDO:

Que el numeral 1 del artículo 45° del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por Decreto Supremo N° 122-94-EF, modificado por el artículo 27° del Decreto Supremo N° 134-2004-EF, establece la obligación de los agentes de retención de rentas de segunda, cuarta y quinta categorías, de entregar antes del 1 de marzo de cada año, a los contribuyentes domiciliados, perceptores de dichas rentas un certificado de rentas y retenciones en el que se deje constancia, entre otros, del importe abonado y del impuesto retenido correspondiente al año anterior;

Que el numeral 2 del artículo antes citado prevé que los agentes de retención que paguen rentas de cualquier categoría a contribuyentes no domiciliados, deberán entregar el certificado de rentas y retenciones cuando el contribuyente lo solicite para efectos distintos a los que se refiere el artículo 13° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por Decreto Supremo N° 179-2004-EF y modificatorias;

Que, asimismo, el penúltimo párrafo del artículo 45° del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta prevé que mediante Resolución de Superintendencia la SUNAT podrá establecer las características, los requisitos, información mínima y demás aspectos de los certificados de rentas y retenciones señalados en los párrafos anteriores;

Al amparo del artículo 45° del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, del artículo 11° del Decreto Legislativo N° 501 y del inciso q) del artículo 19° del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT, aprobado por el Decreto Supremo N° 115-2002-PCM;

(...)

ARTÍCULO 2°.- CERTIFICADO DE RENTAS Y RETENCIONES POR RENTAS DE SEGUNDA, CUARTA Y QUINTA CATEGORÍAS

2.1 Los agentes de retención del Impuesto por rentas de segunda, cuarta y quinta categorías correspondientes a contribuyentes domiciliados en el país, deberán emitir un certificado de rentas y retenciones, el que deberá contener como mínimo la siguiente información:

- La denominación de "Certificado de Rentas y Retenciones por rentas de Segunda/Cuarta/Quinta Categoría", según corresponda.
- Ejercicio al que corresponde el certificado.
- Fecha de emisión del certificado.
- Datos del agente de retención:
 - Nombres y apellidos, denominación o razón social.
 - Número de RUC.
 - Domicilio Fiscal.
 - Nombres y apellidos, y tipo y número del documento de identidad del representante legal acreditado en el RUC, de ser el caso.
- Datos del contribuyente a quien se entregará el certificado:
 - Nombres y apellidos.
 - Número de RUC o, tratándose de sujetos que no se encuentren obligados a inscribirse en el RUC, el tipo y número del documento de identidad.
 - Domicilio fiscal o, de no estar obligado a inscribirse en el RUC, su dirección domiciliaria.
- Concepto por el que se paga la renta; actividad realizada o servicio prestado por el contribuyente; o, cargo que ocupa en el centro laboral, tratán-

dose de rentas de segunda, cuarta y quinta categoría, respectivamente.

- El importe de la renta bruta de segunda, cuarta o quinta categoría que el agente de retención hubiera puesto a disposición del contribuyente en el ejercicio.
- El importe de las retenciones efectuadas sobre las rentas a que se refiere el literal g).
- La firma del agente de retención o su representante legal acreditado en el RUC.

2.2 Para efecto de la información a que se refiere el literal g) del numeral anterior, tratándose de las sociedades de gestión colectiva a que se refiere el artículo 77°-A de la Ley, se considerarán las rentas que hubieran sido puestas a disposición de dichas sociedades en el ejercicio, aunque no hayan sido cobradas por sus representantes. Excepcionalmente, cuando no sea posible identificar al perceptor de la renta y siempre que dicha situación se encuentre debidamente acreditada, la renta correspondiente se considerará recién en el ejercicio en que se identifique al perceptor.

2.3 En el certificado de rentas y retenciones por rentas de segunda categoría no se incluirán las rentas a que se refieren los incisos h) e i) del artículo 24° de la Ley.

2.4 Los agentes de retención del Impuesto por rentas de segunda, cuarta y quinta categorías, deberán entregar al perceptor de dichas rentas, antes del 1° de marzo de cada año, el certificado de rentas y retenciones correspondiente a las rentas del ejercicio anterior.

Tratándose de rentas de quinta categoría, cuando el contrato de trabajo se extinga antes de finalizado el ejercicio, el empleador extenderá de inmediato, por duplicado, el certificado de rentas y retenciones, por el período trabajado en el año calendario. La copia de este certificado será entregada por el trabajador al nuevo empleador.

El contribuyente, perceptor de las rentas de segunda, cuarta o quinta categoría, deberá conservar el certificado durante el plazo de prescripción correspondiente al ejercicio al que se refiere el certificado.

(...)

Artículo 5°.- Vigencia

La presente resolución entrará en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación.

(...)

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Única.- Para efecto del Certificado de Rentas y Retenciones a que se refiere el artículo 2° de la presente Resolución, correspondiente al ejercicio 2005, las personas jurídicas u otros perceptores de rentas de tercera categoría, deberán distinguir las rentas que hubieran puesto a disposición del contribuyente, de acuerdo al ejercicio en que se hubieran devengado.

Adicionalmente deberán consignar la siguiente información:

- El importe de la renta bruta de segunda, cuarta o quinta categoría devengada en el ejercicio y que no hubiera sido puesta a disposición del contribuyente en dicho ejercicio; indicando el importe de la retención pagada al fisco.
- El importe del crédito contra el Impuesto del ejercicio a que tiene derecho el contribuyente por las retenciones efectuadas. Dicho importe no incluye las retenciones efectuadas sobre rentas devengadas que no hubiesen sido puestas a disposición del contribuyente ni la retención efectuada sobre los dividendos y cualquier otra forma de distribución de utilidades.

Regístrese, comuníquese y publíquese

APRUEBAN NUEVO FORMATO DE "INFORMACIÓN ESTADÍSTICA TRIMESTRAL – EMPRESAS Y ENTIDADES QUE REALIZAN ACTIVIDADES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL" (18.01.2006) (310432)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 014-2006-TR

Lima, 16 de Enero de 2006

Visto: El Oficio N° 1514-2005-MTPE/3/11.2.

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 27626 tiene por objeto regular la intermediación laboral del régimen laboral de la actividad privada, así como cautelar adecuadamente los derechos de los trabajadores;

Que, el artículo 18° de la precitada Ley señala que, la Autoridad Administrativa de Trabajo aprobará el formato requerido para presentar la información estadística trimestral, el mismo que permitirá una adecuada aplicación de la Ley y su Reglamento;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 131-2004-TR se aprobó el formato de "Información Estadística Trimestral: Empresas y Entidades que realizan actividad de intermediación laboral", el mismo que contiene entre otros, los datos de la entidad y el volumen de la fuerza laboral de la empresa intermediadora, información que obligatoriamente debe ser presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo en el referido formato;

Que, asimismo la indicada Resolución Ministerial conjuntamente con el formato antes referido, aprobó el Anexo 1, en el cual se establecieron los períodos y fechas de presentación de dicha información;

Que, al haberse expedido la Ley N° 28518 que regula las diversas Modalidades Formativas Laborales, la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional ha propuesto la actualización del formato para la Información Estadística Trimestral que las Empresas y Entidades que realizan actividad de intermediación laboral deben remitir a la Autoridad Administrativa de Trabajo; información que debe ser presentada con arreglo a los períodos y fechas establecidos en el Anexo 1, que igualmente forma parte integrante del nuevo formato que se aprueba con la presente resolución;

Con la conformidad del Viceministro de Promoción del Empleo y de la Micro y Pequeña Empresa, de la Secretaría General de este Portafolio y con la visación de Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con el artículo 37° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo; y el artículo 18° de la Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de los trabajadores.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el nuevo formato de "Información Estadística Trimestral – Empresas y Entidades que realizan actividades de intermediación laboral", el mismo que contiene los datos generales de la entidad que presenta la información y el volumen de la fuerza laboral de la empresa intermediadora y de la usuaria; quedando obligadas a presentar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la información requerida en el formato, una vez que haya realizado su inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de intermediación laboral y haya obtenido su constancia de inscripción respectiva, así como el Anexo 1 que establece los períodos y fechas de presentación de la referida información y que forma parte integrante del nuevo formato que se aprueba con la presente resolución.

Artículo 2°.- Deróguese la Resolución Ministerial N° 131-2004-TR de fecha 26 de mayo de 2004.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

CARLOS ALMERÍ VERAMENDI
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

Sumillas de Legislación

Del 06 al 25 de enero de 2006

TEXTOS DE DISPOSITIVOS ANTERIORES

1. Ley que modifica la Ley del Impuesto a la Renta (307522) (29.12.2005)

Ley N° 28655 de 28.12.2005. Ver anexo de Legislación.

TEXTOS DE DISPOSITIVOS ACTUALES

1. Otorgan nuevo plazo para uso opcional del Nuevo Código de Envío de las declaraciones y solicitudes presentadas a través de los formularios virtuales generados por los Programas de Declaración Telemática (309594) (07.01.2006)

Se dicta Resolución de Superintendencia N° 003-2006-SUNAT, de 06.01.2006, que establece nuevo plazo para uso opcional del Nuevo Código de Envío de las declaraciones y solicitudes presentadas a través de los formularios virtuales generados por los Programas de Declaración Telemática.

2. Fijan factor de contribución a que se refiere el Art. 2° del Decreto Supremo N° 167-93-EF para el año 2006 (309625) (08.01.2006)

Resolución SBS N° 02-2006 de 04.01.2006.

3. Aprueban disposiciones y formularios para la declaración anual del Impuesto a la Renta y del Impuesto a las Transacciones Financieras del Ejercicio Gravable 2005 (309636) (08.01.2006)

Mediante Resolución de Superintendencia N° 04-2005-SUNAT, de 06.01.2006, se aprobaron las disposiciones y formularios para la declaración anual de Impuesto a la Renta y del Impuesto a las Transacciones Financieras del Ejercicio Gravable 2005.

4. Modifican Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (309690) (09.01.2006)

Se dicta Resolución SBS N° 7-2006, de 05.01.2006, que modifica Títulos V y VIII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

5. Establecen disposiciones para el goce vacacional de magistrados y personal auxiliar en el Año Judicial 2006 (309800) (10.01.2006)

Se dicta Resolución Administrativa N° 259-2005-CE-PJ, de 21.12.2005, que dispone que las vacaciones en el Año Judicial 2006, para magistrados y personal auxiliar que se harán efectivas del 01 de febrero al 02 de marzo del próximo año. Los magistrados y personal auxiliar que no tengan el récord laboral exigido no saldrán de vacaciones y conformarán los órganos jurisdiccionales de emergencia, previa designación del Presidente de Corte Superior.

6. Ley que otorga bonificación permanente a los pensionistas del derecho derivado de viudez que sean mayores del 70 años en el Régimen del Decreto Ley N° 19990 (309890) (11.01.2006)

Ley N° 28666 de 09.01.2006. Ver anexo de Legislación.

7. Aprueban el Programa "SECIGRA DERECHO 2006" (309916) (11.01.2006)

Mediante Resolución Ministerial N° 005-2006-JUS, de 09.01.2006, se aprobó el "Programa SECIGRA DERECHO 2006". Asimismo, se determinó como período de prestación de Servicio Civil de Graduandos el siguiente: Del 16 de enero al 14 de julio de 2006 y del 01 de agosto al 30 de noviembre de 2006.

8. Autorizan ejecución de la "Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo en Lima Metropolitana y 20 Principales ciudades del País" para el año 2006 (309955) (11.01.2006)

Se dicta Resolución Jefatural N° 006-2006-INEI, de 04.01.2006, que autoriza la ejecución para el año 2006 de la "Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo en Lima Metropolitana y 20 Principales ciudades del País" dirigida a una muestra representativa de empresas con 10 a más trabajadores de todos los sectores económicos.

9. Aprueban Directiva Nacional "Instructivo para la aplicación de lo dispuesto en la R.M. N° 279-2004-TR y la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral" (310018) (12.01.2006)

Resolución Ministerial N° 009-2006-TR de 10.01.2006. Ver anexo de Legislación.

10. Designan representantes titular y alterno del Ministerio ante el Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa - CODEMYPE (310022) (12.01.2006)

Se dicta Resolución Ministerial N° 010-2006-TR, de 10.01.2006, que designó al señor Walter Francisco Gago Rodríguez, Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa y al señor Julio Walter Noceda Martorollet, Director Ejecutivo del Centro de Promoción.

11. Dictan normas sobre los Certificados de Rentas y Retenciones a que se refiere el Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta (310146) (13.01.2006)

Resolución de Superintendencia N° 010-2006/SUNAT de 11.01.2006. Ver anexo de Legislación.

12. Declaran el Año 2006 como "Año de la Consolidación Democrática" (310329) (17.01.2006)

Decreto Supremo N° 002-2006-PCM de 16.01.2006.

13. Designan y acreditan representantes de los Gremios de la Micro y Pequeña Empresa (310430) (18.01.2006)

Se dicta Resolución Ministerial N° 011-2006-TR, de 16.01.2006, que designa y acredita, como representantes de los Gremios de la Micro y Pequeña Empresa ante el Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa-CODEMYPE.

14. Crean la Comisión Multisectorial de Capacitación Laboral y Demanda del Mercado de Trabajo (310435) (18.01.2006)

Mediante R. M. N° 015-2006-TR, de 16.01.2006, se creó la Comisión Multisectorial de Capacitación Laboral y Demanda del Mercado de Trabajo.

15. Dan por concluido reconocimiento de representante y reconocen nuevo representante de los asegurados ante el Consejo Directivo de ESSALUD, en representación de los trabajadores del régimen laboral público (310436) (18.01.2006)

Se dicta R. M. N° 017-2006-TR, de 16.01.2006, que da por concluido, el reconocimiento del señor Mario Roberto Huamán Rivera. Asimismo, mediante Resolución Ministerial N° 018-2006-TR de la misma fecha, se reconoció al señor Joaquín Ernesto Gutiérrez Madueño, como representante de los asegurados del régimen laboral público ante el Consejo Directivo del Seguro Social de Salud-ESSALUD.

16. Aprueban nuevo formato de "Información Estadística Trimestral-Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral" (310432) (18.01.2006)

R. M. N° 014-2006-TR de 16.01.2006. Ver anexo de Legislación.

17. Designan Director de la Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa del Ministerio (310503) (19.01.2006)

Se dicta Resolución Ministerial N° 021-2006-TR, de 18.01.2006, que designa, al economista Manuel Francisco Valdez Castillo, en el cargo de Director del Programa Sectorial IV (F-6) de la Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

18. Establecen disposiciones para la elección de representantes ante el Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa (310577) (20.01.2006)

Se dicta Resolución Ministerial N° 024-2006-TR, de 18.01.2006, que dispone que los Organismos Privados de Promoción de las MYPE, las Asociaciones de Consumidores y los Gobiernos Locales que a la fecha hubiesen presentado válidamente su "solicitud de inscripción como electores" no requerirán volver a presentar dicha solicitud dentro de la etapa de inscripción establecida en el nuevo cronograma a ser publicado por el Comité Electoral para la segunda etapa del proceso electoral.

19. Designan Órganos Jurisdiccionales de Emergencia de la Corte Superior de Justicia del Callao que funcionarán durante las vacaciones del año judicial 2006 (310587) (20.01.2006)

Se dicta Resolución Administrativa N° 031-2006-P-CSJCL/PJ, de 19.01.2006, que establece que durante las vacaciones del presente año judicial 2006 que se harán efectivas del 01 de febrero al 02 de marzo del año en curso, funcionarán los Órganos Jurisdiccionales de Emergencia según el siguiente detalle:

Sala Mixta: Doctor Enrique Fernando Ramal Barrenechea (Presidente), Doctor Carlos Hugo Gutiérrez Paredes, Doctor Ismael Luis Sánchez Egocheaga. Tercer Juzgado Laboral: Doctora Roxana Felipa Colter Apaza.

20. Declaran Inconstitucional el Art. 1° de la Ley N° 28047, Ley que actualiza el porcentaje de aporte destinado al fondo de pensiones de los trabajadores del Sector Público Nacional y regula las nivelaciones de las pensiones del Régimen del D.L. N° 20530 (310591) (20.01.2006)

Se dicta Sentencia, de 02.12.2005 de Expediente N° 0030-2004-AI/TC que resuelve declarar fundada la demanda y, por lo tanto, inconstitucional el criterio porcentual de aportaciones establecido en el artículo 1° de la Ley N° 28047, debido a que vulnera los principios de razonabilidad y proporcionalidad dentro de los alcances señalados en el fundamento 14. Asimismo, propone al Congreso de la República que, dentro de un plazo razonable y breve (antes de agosto de 2006, fecha en la que el monto de las aportaciones sube a 20%), reemplace legislativamente el criterio establecido en dicho artículo por un criterio de porcentaje de aportación escalonado.

21. Aprueban nuevas versiones del PDT Remuneraciones, Formulario Virtual N° 600 y del PDT Fracc. 36° C.T. Formulario Virtual N° 687 (310740) (21.01.2006)

Resolución de Superintendencia N° 015-2006/SUNAT de 20.01.2006. Ver Informe Laboral Febrero 2006.