

CONTENIDO

EDITORIAL	1
GESTIÓN TRIBUTARIA	
Asistencia Técnica como Renta de fuente peruana	2
Los efectos de las sentencias de inconstitucionalidad y su relevancia en materia tributaria	7
Precios de transferencia en el Perú	12
CONTABLE-FINANCIERO	
Toma de Decisiones Gerenciales Mediante TOC	13
EL FACTORING	15
La Responsabilidad Social NO ES EMPRESARIAL.... es de TODOS	17
Diez maneras de crear Valor para los Accionistas	18
GESTIÓN LABORAL	
RÉGIMEN LABORAL AGRARIO.	
Contratación, beneficios y aportes a la seguridad social	24
Reformas laborales al régimen de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES)	27
Apuntes sobre el nuevo Régimen de Seguridad Social para las Microempresas	30
La nueva regulación de la Tercerización	33
NORMAS LEGALES	
Normas Legales de Interés - Junio 2008	42
Normas Legales de Interés - Julio 2008	43
MISCELANEA	48
REFLEXIONES	49
INSTITUCIONALES	
Saludos de Onomásticos Julio y Agosto del 2008	50
La Certificación Profesional constituye el inicio de una nueva era en el	52
Comités Funcionales	54
Duelo Institucional	55
Estados Financieros	56
Actividades Junio-Julio 2008	61

DIRECCIÓN DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y PUBLICACIONES

CPC Sonia Aguilar Cornejo
Directora de Imagen Institucional y Publicaciones

Abel Huamaní Vera
Diagramación

ACTUALIDAD CONTABLE

COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE AREQUIPA

Calle Sánchez Trujillo 201 Urb.
La Perla, Cercado
Teléfonos 215015-285530, Fax 231385
Email: ccpaqp@ccpaqp.org.pe
Página web: <http://www.ccpaqp.org.pe>
- AREQUIPA-PERÚ -

CONSEJO DIRECTIVO 2008-2009

CPCC Rohel Sánchez Sánchez
Decano

CPC Eusebio Arapa Mendoza
1º Vice Decano

CPCC Lourdes Paz Yañez
2º Vice Decana

DIRECTORES

CPCC Leyla Gonzales Pacheco
Directora Secretaria

CPCC Leonidas Zavala Lazo
Director de Finanzas

CPCC Alberto Gallegos Aviega
Director de Administración y Desarrollo
Estratégico

CPCC Sonia Aguilar Cornejo
Directora de Imagen Institucional y
Publicaciones

CPCC José Pezo Apaza
Director de Educación y Desarrollo
Profesional

CPCC Alvaro Rondón Núñez
Director de Certificación Profesional

CPCC Claudia Tejada Carcamo
Directora de Investigación Contable y
Consultoría

CPC Roxana Torres Romero
Directora de Bienestar Social

CPCC Juan Barrantes Jaen
Director de Actividades Deportivas y
Culturales

CPCC Carlos Burgos Vargas
Director de Comités y Comisiones

DIRECTORES SUPLENTE:

CPC Patricia Rojas Salas
CPC Edwin Zanca Miranda
CPC Walther Cuadros Ramírez

GERENTE
CPC Alejandra Nuñez Torres

ALOCUCIÓN FÚNEBRE

Nos hablan las Sagradas Escrituras en el Libro de los Salmos: "El hombre, como la hierba son sus días; florece como la flor del campo. Que pasó el viento por ella, y pereció, y su lugar no la conocerá más. Mas la misericordia de Jehová es desde la eternidad y hasta la eternidad sobre los que le temen, y su justicia sobre los hijos de los hijos" (Salmo 103: 12-22).

Es un momento difícil y muy triste el que nos toca vivir bajo estas circunstancias de nuestras vidas, el tener que comunicar que el día 29 de julio falleció un Gran Señor como es el doctor CPC Alejandro Tejada Rodríguez, Decano y fundador de nuestro querido Colegio de Contadores Públicos de Arequipa.

Con su calidad de maestro universitario a quien la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa lo declara profesor emérito en agosto de 1993. Enseñó con franqueza la verdadera manera de ser un amigo e inspirando a sus discípulos a alcanzar nuestra amada profesión, siempre atento sabía regalar una sonrisa o una broma en el momento oportuno, una palabra de consuelo en las tristezas y un voto de entusiasmo en nuestros proyectos y aspiraciones, recuerdos que hoy motivan a que nos sintamos incrédulos ante esta pérdida irreparable.

El Colegio de Contadores Públicos de Arequipa a través de su Consejo Directivo se hizo presente para rendir un justo homenaje, en el último adiós, al cuerpo inerte del que en vida fue el miembro número uno de nuestra orden, extraordinariamente activo, siendo Decano en los períodos 1956-1959; 1964-1968, gracias a su gran capacidad de dirección y a su vocación de servicio, elevando así nuestra profesión y al Colegio de Contadores Públicos de Arequipa a un nivel de preponderancia y reconocimiento tanto regional como nacional. Su calidad lo llevó a ocupar la Presidencia de la Federación de Colegios de Contadores Públicos del Perú en el período 1965-1967 elegido en el Primer Congreso de Contadores Públicos realizado en la ciudad del Cusco; además participó activamente en todos los eventos de la profesión en el ámbito nacional e internacional: en 1980 el VII Congreso de Contadores Públicos del Perú realizado en la ciudad de Huancayo lo declara "Contador Público Emérito del Perú"; en 1994, el XIV Congreso de Contadores Públicos del Perú realizado en la ciudad de Tacna lleva el nombre de Alejandro Tejada Rodríguez.

Don Alejandro, las enseñanzas que supo inculcarnos jamás se borrarán de nuestra mente, porque nunca fue egoísta con su sabiduría, conocimiento y experiencias, siempre las puso al servicio de la Institución que amaba, a la que dedicó los mejores años de su vida "52 años". Con verdadero sentimiento de aprecio y criterio claro y haciendo gala de un gran desprendimiento cuando se trataba de nuestra Institución, esa generosidad y amor por nuestro colegio profesional siempre estuvo presente.

Le hacemos la firme promesa de trabajar inspirados en su propia vida en procura de que en un futuro cercano los contadores alcanzarán la cúspide del merecido posicionamiento y excelencia profesional. Su recuerdo será para nosotros los contadores y en particular para el actual Consejo Directivo, por siempre, fuente de sabiduría y vocación de servicio en contribución al desarrollo integral del ser humano.

A nombre del Consejo Directivo y de los más de 3 900 miembros de la orden de Arequipa, tomamos el encargo de decirle adiós, simplemente un hasta luego, porque usted marcha adelante. Le lloramos, es cierto, pero tenga la plena seguridad que el llanto no se transformará en olvido sino más bien en el más hermoso recuerdo del amigo y maestro, a quien tuvimos el privilegio de conocer y tener en nuestro querido colegio. Además, están los suyos, su creación propia, la imagen de Alejandro Tejada Rodríguez que hoy sólo nos dice hasta pronto.

Colegas, en la memoria de Don Alejandro Tejada Rodríguez, reconfortemos nuestros espíritus resignándonos a su partida, porque Dios así lo permitió y ante él debemos inclinarnos y respetar sus designios; y ante su contemplación, hagamos un acto de fe por la tranquilidad de nuestros corazones, para que así su alma viva en la paz de Dios y medie por su bendición a quienes amó en la tierra.

Querido y jamás olvidado colega fundador y benefactor, el Colegio de Contadores Públicos de Arequipa, le da el último adiós eterno, en nombre de todos los colegas, adiós hasta el día de la glorificación; y esta será al regreso de Cristo: "En un instante, en un abrir de ojos, a la final trompeta, los muertos serán resucitados incorruptibles, y nosotros seremos transformados" (1 Corintios 15:52).

Consejo Directivo

ASISTENCIA TÉCNICA COMO RENTA DE FUENTE PERUANA

RESUMEN EJECUTIVO

Uno de los servicios prestados por no domiciliados, calificados como rentas de fuente peruana regulados en el inciso j) del artículo 9 de la Ley del Impuesto a la Renta, es el servicio de asistencia técnica, sea este prestado desde el exterior o en el país. Al respecto, en el presente artículo se desarrollan los aspectos más relevantes de dicho servicio, así como las características y requisitos que deben cumplirse a efectos de ser calificado como tal.

Introducción

Con el Decreto Legislativo N° 945, se definen como rentas de fuente peruana las obtenidas por asistencia técnica prestada desde el exterior o en el país, cuando ésta es utilizada económicamente en el país. Antes de la dación de dicho decreto, estos servicios sólo estaban gravados si la actividad se desarrollaba en territorio peruano.

Tanto en la Ley del Impuesto a la Renta como en su Reglamento sólo existían referencias a la tributación de los servicios técnicos. Esto llevó a que, al expedirse el Decreto Legislativo N° 945, se considerara a la asistencia técnica como comprendida dentro de la definición de los servicios técnicos, prevista por el inciso c) del artículo 27 del Reglamento entonces vigente. En este sentido, todos los servicios que implicarán la aplicación de conocimientos especializados debían ser considerados como de asistencia técnica.

Posteriormente, mediante el Decreto Supremo N° 086-2004-EF se incorpora en el Reglamento de la ley del Impuesto a la Renta el artículo 4-A que contiene una definición específica de asistencia técnica, con lo cual se subsanó esta situación de imprecisión de la norma.

1. Renta de fuente peruana

El artículo 9 inciso j) de la Ley del Impuesto a la renta, establece que en general y cualquiera sea la nacionalidad o domicilio de las partes que intervengan en las operaciones y el lugar de celebración o cumplimiento de los contratos, se considera renta de fuente peruana, entre otros, a la obtenida por asistencia técnica, cuando ésta se utilice económicamente en el país.

A efectos de establecer la calidad de renta de fuente peruana es irrelevante si el servicio es prestado desde el exterior o es prestado en el país.

Según el inciso c) del artículo 4-A del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, la asistencia técnica se utiliza económicamente en el país, cuando ocurre cualquiera de los siguientes supuestos (ver gráfico N° 1).

Σ Sirve para el desarrollo de las actividades o cumplimiento de sus fines, de personas domiciliadas en el país, con prescindencia de que tales personas generen ingresos gravados o no. En este caso, la norma dispone que los contribuyentes perceptores de rentas de tercera categoría que consideran como gasto o costo la contraprestación o pago por asistencia técnica, cumpliendo el principio de causalidad establecido en el artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta⁽¹⁾, utilizan económicamente el servicio en el país.

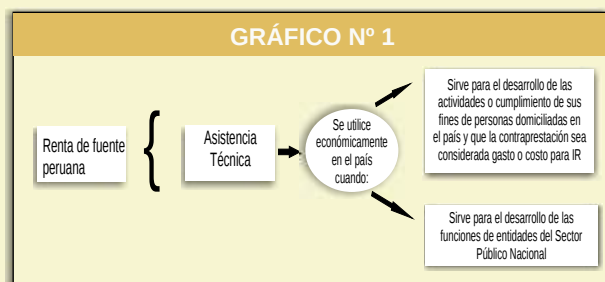
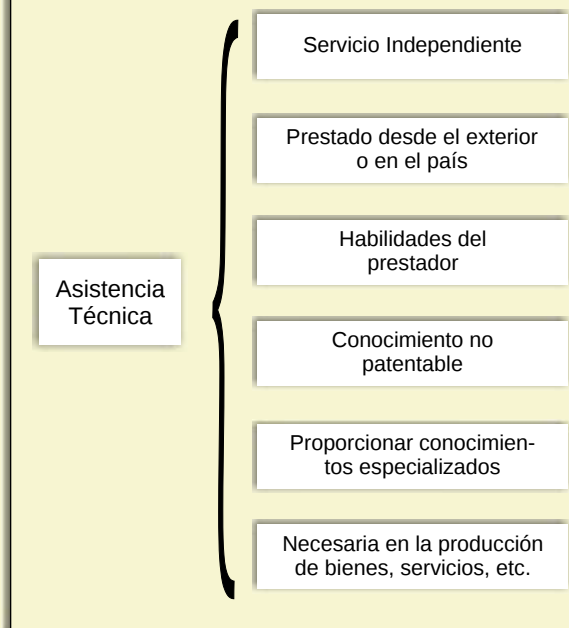


GRÁFICO N° 2



Σ Sirve para el desarrollo de las funciones de cualquier entidad del Sector Público Nacional. Al respecto, precisa la norma que en el caso en que concurra la prestación del servicio digital⁽²⁾ con la prestación del servicio de asistencia técnica u otros servicios, los importes que correspondan a cada una de ellas deben discriminarse para otorgarle el tratamiento que corresponde a cada uno de los servicios de manera individualizada, cuando ello no sea posible efectuar, se otorgará a la operación el tratamiento que corresponde a la parte esencial de la transacción realizada.

2. Concepto de asistencia técnica

El artículo 4-A literal c) del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta desarrolla el concepto de asistencia técnica, describiéndolo como todo servicio independiente, sea suministrado desde el exterior o en el país, por el cual, el prestador se compromete a utilizar sus habilidades mediante la aplicación de ciertos procedimientos, artes o técnicas, con el objeto de proporcionar conocimientos especializados, no patentables, que sean necesarios en el proceso productivo, de comercialización, de prestación de servicios o cualquier otra actividad realizada por el usuario. La asistencia técnica también comprende el adiestramiento de personas para la aplicación de los conocimientos especializados antes referidos.

El conocimiento se proporciona a través de recomendaciones e instrucciones. Los conocimientos pueden ser tecnológicos y no tecnológicos (ver gráfico N° 2).

De lo anterior se desprenden las siguientes características que

definen a la asistencia técnica (ver gráfico N° 2).

- Σ Servicio independiente: con lo cual se entiende que en el concepto de asistencia técnica no se comprenden servicios que podrían ser altamente especializados pero que se brinden al amparo de un contrato de trabajo en donde existe una relación de dependencia.
- Σ Prestado desde el exterior o en el país: con lo que se deja claro la irrelevancia del lugar en donde se preste el servicio, siempre y cuando sea utilizado económicamente en el país.
- Σ Habilidades del prestador: se trata de la aplicación de procedimientos artes y técnicas; lo cual implica que el prestador del servicio cuente con experiencia y conocimientos especializados profesionales, oficios u otras técnicas.
- Σ Proporcionar conocimientos especializados: estos conocimientos por lo general se traducen en recomendaciones, sugerencias o instrucciones. Dichos conocimientos podrán ser a su vez tecnológicos o no tecnológicos.
- Σ Conocimientos no patentables: obtenidos del avance de la ciencia o de la técnica.
- Σ Necesarios en el procedimiento productivo: indispensables y esenciales en la producción de bienes, servicios, comercio, etc. Sería un insumo más en el proceso, aplicable al giro del negocio, fin social y funciones.

Además de estas reglas generales, el literal c) del artículo 4-A del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta establece que en cualquier caso se consideran asistencia técnica los siguientes servicios:

- Σ Servicios de ingeniería: la ejecución y supervisión del montaje, instalación y puesta en marcha de las máquinas, equipos y plantas productoras; la calibración, inspección, reparación y mantenimiento de las máquinas, equipos; y la realización de pruebas y ensayos, incluyendo control de calidad, estudios de factibilidad y proyectos definitivos de ingeniería y de arquitectura.
- Σ Investigación y desarrollo de proyectos: la elaboración y ejecución de programas pilotos, la investigación y experimentos de laboratorios, los servicios de explotación y la planificación o programación técnica de unidades productoras.
- Σ Asesoría y consultoría financiera: asesoría en valoración de entidades financieras y bancarias y en la elaboración de planes, programas y promoción a nivel internacional de venta de estas; asistencia para la distribución, colocación y venta de valores emitidos por entidades financieras.

Respecto de estos servicios, la administración se pronuncia en el Oficio N° 540- 2007-SUNAT/2B0000, respecto de la implicancia de la frase “en cualquier caso” contenida en el inciso c) del artículo 4-A del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, y señala:

“(…) conforme se ha señalado en los Informes N° 021 -2005-SUNAT/2B0000 y N° 014-2005-SUNAT/2B0000, los servicios de asistencia técnica no sólo son los de ingeniería; investigación y desarrollo de proyectos; y, asesoría y consultoría financiera; sino además, todos aquellos respecto de los cuales se configuren los elementos constitutivos dispuestos en el inciso c) del artículo 4-A del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta.

En efecto, de acuerdo al criterio contenido en el Informe N° 014-2005- SUNAT/2B0000, “(…) una de las características que debe tener un servicio para que califique como asistencia técnica es que este tenga como objeto proporcionar o transmitir conocimientos especializados no patentables, sin perjuicio de que la norma haya calificado, además, como tales a los servicios de ingeniería, investigación y desarrollo de proyectos, asesoría y consultoría financiera y, el adiestramiento de personas para la aplicación de dichos conocimientos especializados” (el resaltado es nuestro).

En igual sentido, en el Informe N° 021- 2005-SUNAT/2B0000 se señala que “adicionalmente, es necesario resaltar que los servicios de ingeniería; investigación y desarrollo de proyectos; así como de asesoría y consultoría financiera también han sido calificados como de asistencia técnica” (el resaltado es nuestro).

Como puede apreciarse, la frase “en cualquier caso” contenida en el inciso c) del artículo 4-A del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta implica que se considerarán como “asistencia técnica” los servicios de ingeniería, investigación y desarrollo de proyectos, así como de asesoría y consultoría financiera; independientemente que se configuren o no los elementos detallados en dicho inciso”.

Por lo tanto, queda claro que, para los servicios de ingeniería, investigación y desarrollo de proyectos, así como de asesoría y consultoría financiera, no le es exigible el requisito de los elementos detallados en el inciso c) del artículo 4-A del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta (ver gráfico N° 3).

3. Posición de la Sunat sobre el concepto de asistencia técnica

La Administración Tributaria estableció su posición respecto a lo que consideraba asistencia técnica, a la luz del análisis que realizó de las normas pertinentes, llegando a la siguiente definición, establecida en el Informe N° 021-2005- SUNAT/2 B0000:

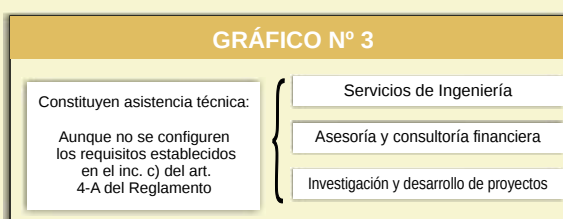
“(…) a fin de determinar si nos encontramos ante un servicio que califique como “asistencia técnica”, cuya retribución constituye renta de fuente peruana, será necesario que se configuren sus elementos constitutivos, los cuales, de acuerdo a la norma, se pueden particularizar en los siguientes:

a) Concepto de Asistencia Técnica.

A fin de configurar este concepto, deben confluir de manera conjunta las características que a continuación se señalan:

- a.1 Que sea un servicio independiente que comprometa al prestador a utilizar sus habilidades mediante la aplicación de ciertos procedimientos, artes o técnicas; vale decir, existe una obligación de hacer por parte del prestador del servicio.
- Adicionalmente, se observa que la norma hace referencia a un servicio independiente, con lo cual se entiende que en el concepto de asistencia técnica no se comprenden servicios que podrían ser altamente especializados pero que se brinden al amparo de un contrato de trabajo, en donde existe una relación de dependencia.
- a.2 Que el servicio prestado tenga como objeto proporcionar o transmitir conocimientos especializados no patentables.
- a.3 Que los conocimientos especializados no patentables que se proporcionen sean necesarios en el proceso productivo, de comercialización, de prestación de servicios o cualquier otra actividad realizada por el usuario.

Aquí se observa un tercer elemento caracterizador del concepto de asistencia técnica, en el sentido de que este debe ser uno necesario para que el usuario desarrolle sus actividades.



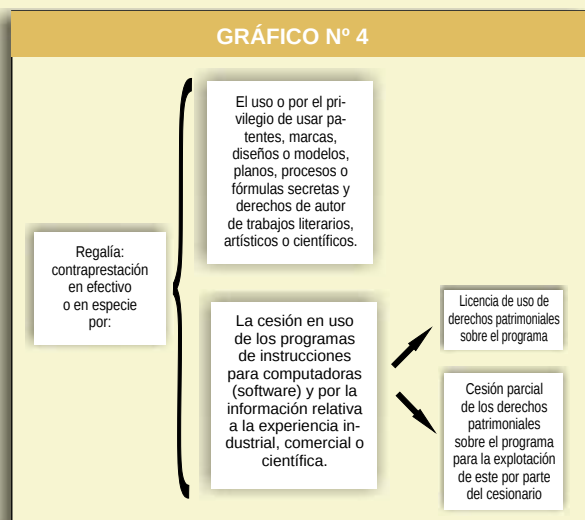
Cabe añadir que la norma ha calificado como “asistencia técnica” el adiestramiento de personas para la aplicación de los conocimientos especializados a que se ha hecho referencia en los párrafos anteriores.

Adicionalmente, es necesario resaltar que los servicios de ingeniería; investigación y desarrollo de proyectos; así como de asesoría y consultoría financiera también han sido calificados como de asistencia técnica.

b) Que los servicios de Asistencia Técnica se utilicen económicamente en el país

De acuerdo a lo anterior, si en un determinado servicio se observa la existencia de los elementos antes mencionados y, por lo tanto, configura uno de asistencia técnica, las rentas que se originen producto de este se consideran como rentas de fuente peruana, siempre que el servicio sea utilizado económicamente en el país.

GRÁFICO N° 4



En consecuencia, tratándose de un servicio prestado por un contribuyente no domiciliado y que califica como asistencia técnica, las rentas provenientes de este estarán gravadas con el Impuesto a la Renta, siempre que la asistencia técnica sea utilizada económicamente en el país”.

4. Servicios que no constituyen asistencia técnica

El mismo inciso c) del artículo 4-A del Reglamento, señala una relación de supuestos que no se consideran como servicios de asistencia técnica, estos son:

- Σ Las contraprestaciones pagadas a trabajadores del usuario por los servicios que presten al amparo de su contrato de trabajo.
- Σ Los servicios de *marketing* y publicidad.
- Σ Las informaciones sobre mejoras, perfeccionamientos y otras novedades relacionadas con patentes de invención, procedimientos patentables y similares.
- Σ Las actividades que se desarrollen a fin de suministrar las informaciones relativas a la experiencia industrial, comercial y científica a las que se refieren los artículos 27 de la Ley y 16 de su Reglamento.
- Σ La supervisión de importaciones.

Los artículos 27 de la Ley del Impuesto a la Renta y 16 del Reglamento, hacen referencia a los servicios, cuyas contraprestaciones son consideradas regalías, con lo cual no se configura asistencia técnica en los siguientes servicios (ver gráfico N° 4).

5. Supuestos analizados por la Sunat sobre asistencia técnica

5.1. Comisiones pagadas a sujetos no domiciliados por concepto de actividades realizadas en el exterior con el objeto de ubicar en él compradores

La realización de actividades en el exterior, llevadas a cabo por un no domiciliado, con el objeto de ubicar en él compradores para los productos de empresas, no son consideradas como asistencia técnica ni tampoco constituyen renta de fuente peruana, la administración se pronuncia, en este sentido, a través del Informe N° 014-2005-SUNAT/2B0000, en el cual manifiesta lo siguiente:

“(…) tra tándose de las rentas obtenidas por la prestación de servicios de asistencia técnica, el criterio de fuente (determinante de La calidad de rentas de fuente peruana) es la utilización económica en el país de los mismos.

Ahora bien, una de las características que debe tener un servicio para que califique como asistencia técnica es que este tenga como objeto proporcionar o transmitir conocimientos especializados no patentables, sin perjuicio de que la norma haya calificado, además, como tales a los servicios de ingeniería, investigación y desarrollo de proyectos, asesoría y consultoría financiera y, el adiestramiento de personas para la aplicación de dichos conocimientos especializados.

(…) siendo que en el supuesto planteado en la consulta, la prestación del servicio a cargo del sujeto no domiciliado no conlleva proporcionar o transmitir conocimientos especializados no patentables al usuario del mismo, ni tampoco constituye alguno de los servicios señalados en el párrafo precedente (se refiere a las presunciones *iuris et de iure* establecidas en el inciso c) del artículo 4-A del Reglamento del Impuesto a la Renta), el referido servicio no califica como asistencia técnica.

En ese sentido, las comisiones pagadas a sujetos no domiciliados por concepto del servicio en mención no constituyen rentas de fuente peruana”.

Debemos precisar que una presunción es calificada como *iuris et de iure* cuando no admite prueba en contrario.

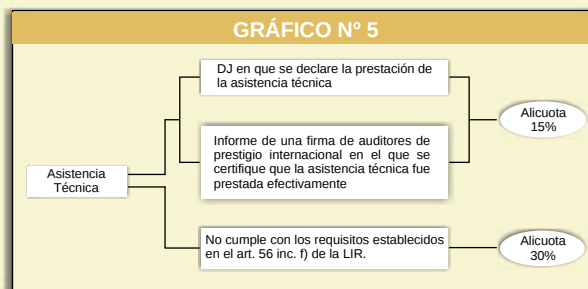
5.2. Servicio de valorización de mercancías prestado en el exterior por una empresa no domiciliada

Respecto de este tipo de servicios la administración, en el Informe N° 021-2005-SUNAT/2B0000, señala lo siguiente:

“(…) en cuanto al servicio de valorización de mercancías prestado en el exterior por una empresa no domiciliada que realiza labores de supervisión de comercio exterior y/o liquidación de derechos a la importación, mediante el cual se proporciona al operador de comercio exterior un documento o certificado en el cual se consigna el precio, cantidad y/o calidad de una mercancía que será objeto de una operación de comercio internacional, puede apreciarse que dicho servicio no tiene como objeto proporcionar o transmitir conocimientos especializados no patentables, el cual constituye uno de los requisitos que configuran el concepto de asistencia técnica, en los términos descritos por la legislación del Impuesto a la Renta.

(…) De otro lado, es pertinente indicar que el mencionado servicio de valorización de mercancías tampoco está comprendido dentro de los servicios considerados como de ingeniería; investigación y desarrollo de proyectos; o de ase-

GRÁFICO N° 5



soría y consultoría financiera, los cuales han sido calificados por la norma como asistencia técnica. Por el contrario, el propio acápite y) del inciso c) del artículo 4-A del Reglamento de la Ley del IR establece de manera expresa que no constituye asistencia técnica la supervisión de importaciones.

En consecuencia, el servicio de valorización de mercancías prestado en el exterior por una empresa no domiciliada que realiza labores de supervisión de comercio exterior y/o liquidación de derechos a la importación, mediante el cual se proporciona al operador de comercio exterior un documento en el cual se consigna el precio, cantidad y/o calidad de una mercancía que será objeto de una operación de comercio internacional, no constituye un servicio de asistencia técnica".

(...)

En este caso la administración se remite a la norma, el artículo 4-A del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, que establece de forma expresa que este tipo de servicios no constituyen asistencia técnica.

6. Asistencia técnica y know-how

Existen conceptos que pueden ser confundidos con el de asistencia técnica, tales el caso del *know how*.

La asistencia técnica y el *know how* son dos conceptos distintos, en el siguiente cuadro se muestran dos diferencias básicas (ver cuadro N° 1).

7. Alícuota del impuesto en asistencia técnica

En cuanto a la alícuota de retención aplicable respecto de los servicios de asistencia técnica, el artículo 56 de la Ley del Impuesto a la Renta establece, en su inciso f), que esta asciende a quince por ciento (15%). Para lo cual el usuario local deberá cumplir con los siguientes requisitos:

Protección legal en su divulgación.

No está regulada una protección legal contra su divulgación.

Σ Se debe obtener y presentar ante la Sunat la declaración jurada expedida por la empresa no domiciliada en la que declare:

1. Que prestará la asistencia técnica.
2. Registrará los ingresos que la prestación de servicios genere.

Σ Presentar un informe de una firma de auditores de prestigio internacional en la que se certifique que la asistencia técnica fue prestada efectivamente.

De no cumplirse con estos requisitos la alícuota de retención aplicable será la del 30%, según lo establecido por el inciso h) del artículo 56 de la Ley del Impuesto a la Renta (ver gráfico N° 5).

Para establecer la renta neta en el caso de asistencia técnica y aplicar la alícuota del impuesto a la renta, no se consideran renta los gastos asumidos por el contratante domiciliado por concepto de pasajes fuera y dentro del país y de viáticos⁽³⁾ en el país.

CUADRO N° 1		
	Forma de Obtención del Conocimiento	Protección Legal en su divulgación
Asistencia Técnica	Es el conocimiento que se ha obtenido del avance de la ciencia o de la técnica.	No está regulada una protección legal contra su divulgación
Know how	Es el conocimiento que es el resultado de la experiencia industrial, comercial o científica.	En mérito a la creación particular, es susceptible de protección legal contra su divulgación no autorizada.

8. Retenciones

La renta neta para el caso de los servicios de asistencia técnica, en aplicación de lo dispuesto por el literal d) del

artículo 76 del Impuesto a la Renta, equivale a 100% del monto pagado. El monto equivalente de la retención debe ser abonada al fisco en el mes en que se produzca su registro contable, independientemente de si se paga o no la correspondiente contraprestación al no domiciliado.

CASO PRÁCTICO

La empresa Química S.A. domiciliada en Venezuela, presta un servicio por un importe de \$/ 100,000.000 a la empresa Laboratorios Millenium S.A. domiciliada en Perú, por el cual la primera se obliga a realizar un conjunto de experimentos de laboratorio en su planta ubicada en Caracas.

Por su parte, la empresa Laboratorios Millenium S.A. requiere de dicho servicio para desarrollar sus actividades, ya que se dedica a la producción de envases para la venta de medicamentos.

Así, el gerente general de la empresa Laboratorios Millenium S.A. nos consulta si por el servicio prestado por la empresa Química S.A. tendría que efectuar alguna retención, y de ser así, cuál sería la tasa del Impuesto a la Renta a retener.

Solución:

De conformidad con el segundo párrafo del artículo 6 del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta (en adelante Ley del Impuesto a la Renta), aprobado por el Decreto Supremo N° 179-2004-EF, los contribuyentes no domiciliados en el país, sus sucursales, agencias o establecimientos permanentes, tributarán por el Impuesto a la Renta solo sobre rentas de fuente peruana.

Al respecto, el artículo 9 de la Ley del Impuesto a la Renta, establece que se considera renta de fuente peruana, en general y cualquiera sea la nacionalidad o domicilio de las partes que intervengan en las operaciones y el lugar de celebración o cumplimiento de los contratos—entre otras— a las obtenidas por asistencia técnica, cuando esta se utilice económicamente en el país.

Así tenemos, que el inciso c) del artículo 4-A del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por el Decreto Supremo N° 122-94-EF, señala que se entiende por asistencia técnica a todo servicio independiente, sea suministrado desde el exterior o en el país por el cual el prestador se compromete a utilizar sus habilidades, mediante la aplicación de ciertos procedimientos, artes o técnicas, con el objeto de proporcionar conocimientos especializados, no patentables, que sean necesarios en el proceso productivo, de comercialización, prestación de servicios o cualquier otra actividad realizada por el usuario.

Así también, el inciso c) del artículo 4-A de la norma antes referida, dispone que en cualquier caso, la asistencia técnica comprende, entre otros servicios, a la investigación y desarrollo de proyectos, el cual consiste en la elaboración y ejecución de programas pilotos, investigación y experimentos de laboratorios; los servicios de explotación y planificación o programación técnica de unidades productoras.

Por otro lado, el mencionado inciso establece que la asistencia técnica se utiliza económicamente en el país, cuando ocurra cualquiera de las siguientes situaciones:

- Sirva para el desarrollo de las actividades o cumplimientos de sus fines, de personas domiciliadas en el país.
- Sirva para el desarrollo de las funciones de cualquier entidad del Sector Público nacional.

En ese orden de ideas, califica como asistencia técnica, la prestación de un servicio de investigación y experimentos de laboratorios, el cual tiene como finalidad desarrollar envases de calidad para la conservación de medicamentos de la empresa usuaria domiciliada en el Perú, por lo que la empresa Química S.A. habría generado una renta de fuente peruana. Siendo ello así, la empresa Laboratorios Millenium S.A. deberá

retener el Impuesto a la Renta correspondiente por el servicio prestado por la empresa Química S.A.

Ahora bien, respecto a la tasa del impuesto, el artículo 56 de la Ley del Impuesto a la Renta, señala que el impuesto a las personas jurídicas no domiciliadas en el país se determinará aplicando la tasa del 15%, en el caso de tratarse de asistencia técnica, siempre que cumpla con lo siguiente:

- El usuario del servicio local deberá obtener y presentar a la Sunat una declaración jurada expedida por la empresa no domiciliada en la que esta declare que prestará la asistencia técnica y registrará los ingresos que ella genere.
- El usuario del servicio local obtenga y presente un informe de una firma de auditores de prestigio internacional, en el que se certifique que la asistencia técnica ha sido prestada efectivamente.

No obstante, debemos de indicar que en el caso de no cumplir con lo antes señalado, la tasa de retención del Impuesto a la Renta será del 30%.

Siendo ellos así, la empresa Laboratorios Millenium S.A. tendrá que verificar en qué situación se encuentra respecto a los requisitos señalados en el artículo 56 de la Ley del Impuesto a la Renta a efectos de verificar la tasa del Impuesto que está obligada a retener.

9. Asistencia técnica en los convenios para evitar la doble imposición (CDI)

En los Convenios de Doble Imposición (mecanismos bilaterales para atenuar la doble imposición) celebrados por nuestro país, no existe una mención específica respecto de la asistencia técnica, este es el caso de los CDI suscritos por Perú con Chile y Canadá, consecuentemente se aplican las reglas generales de servicios, con lo cual se aplica el criterio de la residencia para determinar la potestad tributaria.

10. Asistencia técnica en la Decisión 518 de la Comunidad Andina de Naciones

A diferencia de los Convenios de Doble Imposición, que nuestro país ha celebrado con Chile y Canadá, la Decisión 578 de la Comunidad Andina (mecanismo multilateral para atenuar la doble imposición), regula específicamente el tratamiento de los servicios de asistencia técnica, en su artículo 14 dicho cuerpo normativo, atribuye competencia al país donde se produce el beneficio.

Artículo 14 de la Decisión 578

"Las rentas obtenidas por empresas de servicios profesionales, técnicos, de asistencia técnica y consultoría, serán gravables solo en el País Miembro en cuyo territorio se produzca el beneficio de tales servicios. Salvo prueba en contrario, se presume que el lugar donde se produce el beneficio es aquel en el que se imputa y registra el correspondiente gasto".

11. Conclusiones

- Σ No importa cual sea la nacionalidad o domicilio de las partes que intervengan en las operaciones y el lugar de celebración o cumplimiento de los contratos, la renta obtenida por asistencia técnica será de fuente peruana, siempre y cuando ésta se utilice económicamente en el país.
- Σ La asistencia técnica debe cumplir de manera general con las siguientes características:
 - Servicio independiente.
 - Prestado desde el exterior o en el país.
 - Habilidades del prestador.
 - Proporcionar conocimientos especializados.

- Conocimientos no patentables.

- Necesarios en el procedimiento productivo.

- Σ Los servicios que se señalan a continuación no requieren que se presenten los elementos establecidos en la regla general del artículo 4-A del Reglamento, a efectos de ser calificados como asistencia técnica.

- Servicios de ingeniería.

- Asesoría y consultoría financiera.

- Investigación y desarrollo de proyectos.

- Σ El *know how* es un concepto distinto al de asistencia técnica.

- Σ La alícuota de retención aplicable a la asistencia técnica es de 15%, siempre y cuando se cumpla con:

- Obtener y presentar ante la Sunat la declaración jurada expedida por la empresa no domiciliada en la cual esta declare:

- Que prestará la asistencia técnica.

- Registrará los ingresos que la prestación de servicios genere.

- Σ Presentar un informe de una firma de auditores de prestigio internacional en la que se certifique que la asistencia técnica fue prestada efectivamente. En caso que no se cumpla con estos requisitos la alícuota de retención será del 30%.

- Σ En los Convenios de Doble Imposición celebrados por nuestro país, no existe una mención específica respecto de la asistencia técnica, consecuentemente se aplican las reglas generales de servicios, aplicándose el criterio de la residencia para determinar la potestad tributaria.

- Σ La Decisión 578 de la Comunidad sí regula específicamente el tratamiento de los servicios de asistencia técnica, atribuyéndole la competencia al país donde se produce el beneficio.

Por: Norma Alejandra Baldeón Guere (*)

(*) Abogada egresada de la Universidad de Lima. Estudios de maestría en Tributación y Política Fiscal en la Universidad de Lima. Posgrado en Tributación en la Universidad de Lima. Estudios de Global Leadership Certificate Program, Thunderbird the Garvin School of International Management. (U.S), Business English Certificate Program, Arizona State University (U.S).

(1) En mérito al principio de causalidad regulado en el artículo 37 del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por Decreto Supremo N° 179-2004-EF, se cumpla con el principio de causalidad cuando el gasto es necesario para producir y/o mantener la fuente productora de renta.

(2) El servicio digital está definido y regulado en el inciso b) del artículo 4-A del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, el cual señala que se entiende por dicho servicio a todo acto que se pone a disposición del usuario a través del Internet o de cualquier adaptación o aplicación de los protocolos o plataformas o de la tecnología utilizada por Internet o cualquier otra red a través de la que se presten servicios equivalentes mediante accesos en línea y que se caracteriza por ser esencialmente automático y no ser viable en ausencia de tecnología de la información.

(3) En aplicación del inciso r) del artículo 37 se consideran viáticos a los gastos de alojamiento, alimentación y movilidad.

Fuente: Contadores & Empresas,
Segunda Quincena junio 2008

Los efectos de las sentencias de inconstitucionalidad y su relevancia en materia tributaria

1. Introducción

En los últimos años, las sentencias del Tribunal Constitucional cobran vital importancia en los temas tributarios, así como en otros temas del derecho.

No podemos ser ajenos a ello, ya que se trata de uno de los organismos públicos que más ha influido en materia tributaria, y probablemente se hace necesario recrear nuestros puntos de vista tributario, partiendo desde una perspectiva constitucional.

Justamente, a esto se debe nuestro interés en analizar, conocer e interpretar estas sentencias: en esta oportunidad desde los efectos de las sentencias de inconstitucionalidad. Dentro de este análisis, veremos algunos de los efectos en sentencias relevantes en materia tributaria.

Como sabemos, las sentencias que declaran la inconstitucionalidad de una norma legal tienen efectos de: i) fuerza de ley; ii) cosa juzgada; y iii) aplicación vinculante a los poderes públicos.

Esto significa que cuando una sentencia del Tribunal Constitucional Peruano declara fundado (en todo o en parte) el proceso de inconstitucionalidad tiene alcance general y calidad de cosa juzgada, y vincula a todos los poderes públicos, produciendo efectos en el tiempo desde el día siguiente de su publicación (ésta es la regla general). La materia tributaria (ésta es la excepción), está exceptuada de esta regla *ex nunc*, esto significa que la regla general para el Tribunal es el principio de irretroactividad y excepcionalmente se aplica la retroactividad- en este caso, el Tribunal Constitucional puede modular los alcances de su fallo en el tiempo.

En este trabajo vamos analizar los efectos de las sentencias de inconstitucionalidad, desde la perspectiva de los problemas que encontramos en estos. En cuanto a los efectos en el tiempo de las sentencias en el tiempo el problema que abordaremos es cuál de los sistemas- *ex tunc* o *ex nunc*- es el más adecuado.

En cuanto a los efectos *erga omnes*, el problema que estudiaremos es en relación a que vincula en la sentencia, los *obiter dicta*, la *ratio decidendi* o sólo el *decisum* o fallo. Y finalmente, en cuanto a la cosa juzgada, analizaremos si puede el Tribunal Constitucional sobre una ley que ya ha sido objeto de control por el fondo.

En este sentido, cuando el Tribunal Constitucional señala que la sentencia con calidad de cosa juzgada en un proceso de inconstitucionalidad resulta de incuestionable cumplimiento para todos los aplicadores públicos y privados de las normas jurídicas, en la integridad de sus términos¹. Nos preguntamos qué significa que la sentencia es vinculante en la integridad de sus términos, ¿en todo lo que está escrito en la sentencia?, o ¿en parte de ella?

Finalmente, haremos un breve análisis sobre los efectos de las sentencias de inconstitucionalidad desde el punto de vista de la cosa juzgada, ya que si bien es cierto el artículo 82 del Código Procesal Constitucional² (para efectos de este trabajo CPC) señala que en casos de declaración de inconstitucionalidad de una norma impugnada por vicios formales, no obsta para que esta pueda ser demandada por razones de fondo; queda pendiente determinar si cuando por razones de fondo el Tribunal Constitucional declara la constitucionalidad por temas de fondo, ésta puede ser demandada nuevamente por temas de fondo, en estos casos ¿hay o no vulneración de la cosa juzgada?

2. Proceso de inconstitucionalidad

De acuerdo a lo señalado por la Constitución,⁴ el proceso de inconstitucionalidad procede contra las normas con rango de ley, que contravengan la Constitución en la forma o en el fondo.

Sólo se encuentran facultados para interponer este proceso las personas referidas en la Constitución, y en el caso el Tribunal Constitucional declare la inconstitucionalidad de una norma (sea en todo o parte), ésta se publica en el diario oficial "El Peruano", quedando sin efecto al día siguiente de esta publicación—esto entendido como la regla general—, y de manera excepcional, el Tribunal Constitucional puede determinar los efectos de su decisión en el tiempo⁵—pudiendo ser estas retroactivas—, en materia tributaria, siempre que se trate de violación del artículo 74 de la Constitución.

El Código Procesal Constitucional -aprobado por Ley 28237 de 31-05-04- señala en su artículo II del Título Preliminar que los fines esenciales de los procesos constitucionales -entre ellos el proceso de inconstitucionalidad- son garantizar la primacía de la Constitución y la vigencia efectiva de los derechos Constitucionales.

En este mismo orden de ideas se precisa que (ver artículo 75 del Código Procesal Constitucional) la finalidad del proceso de inconstitucionalidad es la defensa de la Constitución contra infracciones, sean estas infracciones directas o indirectas - caso bloque de Constitucionalidad-, de carácter total o parcial y tanto por la forma como por el fondo a la misma.

En este sentido, es que cuando el Tribunal Constitucional conoce de un proceso de inconstitucional, parte de la presunción de Constitucionalidad, ya que dentro del análisis que hace el Tribunal para determinar si una norma es inconstitucional o no, parte de que es constitucional, declarando la inconstitucional -expulsando la norma del ordenamiento jurídico- sólo en aquellos casos en que no sea posible una interpretación conforme a la Constitución; así lo ha señalado en la STCOO30- 2005-AI/TC: como el juez tiene el deber de presumir la constitucionalidad de las leyes, sólo pueda inaplicarla o dejarla sin efecto, cuando su inconstitucionalidad sea manifiesta, es decir, cuando no exista posibilidad alguna de interpretarla de conformidad con la Constitución.

Las sentencias sobre procesos de inconstitucionalidad tienen efectos definitivos, a esto se le denomina la cosa juzgada Constitucional.⁶

3. Efectos de las sentencias de inconstitucionalidad

3.1. Efectos en el Tiempo

El artículo 204 de la Constitución establece que la norma declarada inconstitucional queda sin efecto al día siguiente de la publicación de la sentencia que así la declara. En este sentido, se entiende que como regla general se aplica el principio de irretroactividad.

De otro lado, el artículo 74 de la Constitución señala que no surten efecto las normas tributarias dictadas en violación de los principios tributarios.

En materia tributaria, conforme se establece en el segundo párrafo del artículo 81 del Código Procesal Constitucional se precisa que el Tribunal Constitucional debe determinar de manera expresa en la sentencia los efectos de su decisión en el tiempo y debe resolver lo pertinente, respecto de las situaciones jurídicas producidas mientras estuvo en vigencia la norma declarada inconstitucional.

Esta atribución faculta al Tribunal Constitucional decidir, en

¹ Para efectos de este trabajo TC.

² Ver STC N.41-2004-AI/TC, numeral V.

³ Aprobado por Ley 28237, publicada en el Peruano el 31 de mayo, y entró en vigencia.

⁴ Ver Art. 200 numeral 4), 200, 203, 204 de la Constitución 1993.

⁵ Ver Art. 81 del Código Procesal Constitucional.

⁶ Velásquez Turbay, Camilo. Derecho Constitucional. Universidad Externado de Colombia. Lima. Editorial Cordillera. Tercera Edición. pág. 56.

materia tributaria, si los efectos de sus sentencias deben ser a futuro (*ex nunc*) o con carácter retroactivo (*extunc*).

“Entendemos que esta facultad del Tribunal Constitucional no está alejada de la necesidad de evaluar situaciones como el costo económico, jurídico y político. Esto es debido a que en materia tributaria en la generalidad de los casos hay tributos que se han pagado, o se han dejado de pagar, pero implican la necesidad de conocer el impacto económico tanto para el Estado (que ya puede haber cobrado el tributo declarado inconstitucional y haber gastado ese dinero y no tener para devolver, o como en el caso de los arbitrios⁷, donde si bien es cierto se pudo haber declarado la sentencia con efectos retroactivos, esto podría traer como resultado la quiebra de un número grande de (municipalidades del Perú).

En este sentido, se ha pronunciado el Tribunal Constitucional: i) ver numeral 5 de la STC N.0041-2004-AI/TC: “Las sentencias que declaran la inconstitucionalidad de una norma legal tienen efectos de: a) fuerza de ley; b) cosa juzgada; y c) aplicación vinculante a los poderes públicos. Así lo ha dispuesto el Código Procesal Constitucional mediante sus artículos 81 y 82, estableciendo que la sentencia que declara fundada el proceso de inconstitucionalidad tiene alcance general y calidad de cosa juzgada, por lo que vincula a todos los poderes públicos, produciendo efectos desde el día siguiente de su publicación. La materia tributaria, sin embargo, está exceptuada de esta regla *ex nunc*, en cuyo caso, este colegiado puede modular los alcances de su fallo en el tiempo”, y, ii) ver Fundamento 70 de la STC N° 0041-2004- AI/TC: “El Tribunal Constitucional tiene la posibilidad de modular los efectos en el tiempo de la sentencia de inconstitucionalidad en materia tributaria, debiendo pronunciarse respecto de las situaciones jurídicas producidas mientras la norma inconstitucional estuvo vigente y pudiendo descartar la posibilidad de dictar un fallo con efecto retroactivo, en consideración a las consecuencias inconstitucionales que de ello puedan derivar”.

3.1.1. Sistema *ex nunc*

Como lo ha señalado el Tribunal Constitucional, las sentencias sobre demandas de inconstitucionalidad, en principio⁸, se aplican con efectos irretroactivos, esto es, tienen alcances *ex nunc*, ya que se rigen por el principio de irretroactividad. Esto es así en la generalidad de las materias, pero, como se señala en el numeral siguiente, cabe que de manera excepcional y siempre que se trate de materia tributaria, que implique violación del artículo 74 de la Constitución, el Tribunal puede de manera excepcional aplicar las sentencias de inconstitucional con efectos retroactivos.

3.1.2. Sistema *extunc*

Con este sistema, las sentencias del Tribunal Constitucional se aplican de manera retroactiva, para los casos de sentencias en la que se declara inconstitucional una norma legal (como hemos señalado). Como regla general, se aplica el principio de irretroactividad (así lo ha señalado la Constitución y el Código Procesal Constitucional), pero de manera excepcional el Tribunal puede señalar que los efectos sean retroactivos (siempre que se trate de violaciones al artículo 74 de la Constitución).

Caso distinto, cuando se trata de sentencias sobre demandas de hábeas corpus, amparo y hábeas data que se aplican con

efectos retroactivos, debido a que su objeto es reponer las cosas al estado anterior a la violación de un derecho constitucional, es decir, tienen alcances *extunc*.

3.1.3. Sistema más conveniente

Como hemos visto, se aplica de manera general el sistema o principio de irretroactividad y, de manera excepcional, el sistema retroactivo.

Nos preguntamos ¿porqué el constituyente no ha convenido en la aplicación excepcional en otras materias y ha preferido sólo la materia tributaria?

Consideramos que, si bien es cierto, es una decisión del constituyente, cabría la posibilidad de cuestionarla, ya que, por ejemplo, la materia laboral es tan o más relevante para los ciudadanos como la materia tributaria.

Recordemos que esta posición del constituyente es conservadora, ya que, si la comparamos con la posición asumida por la Comisión de Estudios de las Bases de la Reforma Constitucional⁹, en relación a la inconstitucionalidad de las normas tributarias, ésta propuso establecer en la Constitución que las normas tributarias declaradas inconstitucionales por el Tribunal Constitucional, son nulas a partir de su dación con la correspondiente obligación del Estado de devolver lo recaudado indebidamente.

Como podemos apreciar, la Comisión defiende la tesis que la declaración de inconstitucionalidad tiene efectos retroactivos vinculantes para las partes, y además para todos los administrados y la Administración Tributaria, de tal manera que el Estado representado por la Administración Tributaria deba, a decir de la Comisión, “devolverlo indebidamente cobrado”.

Ahora bien, sobre esta propuesta -efectuada por técnicos y no por políticos-, es cierto que cuando un tributo es declarado inconstitucional, en puridad hay un tributo recaudado indebidamente, pero tampoco es menos cierto que el Tribunal Constitucional tiene la tarea de cautelar los efectos de sus decisiones, ya que mal haría en declarar la inconstitucionalidad con efectos retroactivos en todos los casos en materia tributaria cuando no hay fondos para devolver el dinero a los contribuyentes afectados. Así las cosas, los efectos de las sentencias de inconstitucionalidad en materia tributaria no resultarían posibles de realizarse, y como sabemos las sentencias deben ser de cumplimiento exigible, es decir, debe ser eficaz.

Ahora bien, considero que no hay un sistema más conveniente que el otro (*ex tunc* o *ex nunc*), aplicar sólo uno de ellos (cualquiera) reflejaría rigidez en un Tribunal Constitucional y podría llegar a soluciones más gravosas de las que se quieren subsanar o salvar. Considero que, en algunos casos, uno será más conveniente que el otro, dependiendo de los temas, pero lo que se debe buscar es cuál es el menos gravoso para los ciudadanos. Y en este orden de ideas, lo que considero es que en principio para dar seguridad jurídica a los ciudadanos es conveniente que se aplique la regla de la irretroactividad, y excepcionalmente se pueda aplicar de manera retroactiva, siempre que se haga una correcta medición de los efectos de la aplicación de la sentencia.

No obstante, esta opinión, si hay que optar por una posición, y a la luz de las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, considero que menos gravoso sería siempre aplicar las sentencias de manera irretroactiva, aun con el costo que esto traería; pero daría mayor certeza a los ciudadanos en relación a que tal como señala la Constitución, las sentencias que declaran la inconstitucionalidad de una norma surte efectos a partir del día siguiente al de su publicación. En este orden de ideas, el ciudadano de a pie, ya no se haría falsas expectativas, sino que, simplemente como sucede en otras ramas —no la tributaria—, se tiene el convencimiento que la sentencia y sus efectos siempre son hacia el futuro.

Finalmente, hay que señalar que en diversos países, las sentencias de inconstitucionalidad tienen efectos hacia el futuro, y en otros países esta figura se invierte otorgándose

⁷ STC N° 0041-2004-AI/TC.

⁸ STC 0024-2003-AI/TC: “Las sentencias sobre demandas de inconstitucionalidad, cumplimiento y conflictos competenciales, en principio, se aplican con efectos irretroactivos; esto es, tienen alcances *ex nunc*. Las sentencias sobre demandas de hábeas corpus, amparo y hábeas data se aplican con efectos retroactivos: ya que su objeto es reponer las cosas al estado anterior a la violación de un derecho constitucional; es decir, tienen alcances *extunc*. Las sentencias en los casos de procesos de inconstitucionalidad, en donde se ventila la existencia de violación de los principios constitucionales tributarios contenidos en el artículo 74 del texto supra, deben contener la determinación sobre sus efectos en el tiempo; e igual previsión debe efectuarse respecto de las situaciones judiciales mientras estuvo en vigencia la norma declarada inconstitucional. Entonces, cabe la posibilidad de que se establezca la aplicación del principio de retroactividad”.

⁹ Con el Decreto Supremo N° 018-2001-JUS de 26 de mayo de 2001, se creó la Comisión de Estudios de las Bases de la Reforma Constitucional. El resultado de esto fue que el 26 de julio de 2001 se publicó en el diario Oficial “El Peruano” los lineamientos para una reforma constitucional.

efectos retroactivos. Esto evidentemente —aunque alguien podría sostener que una inconstitucional en estricto no debería serlo a partir de la declaración de inconstitucionalidad, sino que siempre ha sido inconstitucional y, por lo tanto, sus efectos deben regir retroactivamente al momento de su entrada en vigencia— plantearía problemas a los ciudadanos en relación a la seguridad jurídica.

En conclusión, creemos que lo más equitativo es un sistema mixto, como el que tenemos en el Perú, es decir, la regla general es la aplicación hacia el futuro y para casos excepcionales, el Tribunal pueda decidir efectos retroactivos. Pero con la salvedad que el Tribunal Constitucional no termine vulnerando el principio de igualdad de los ciudadanos por la discrecionalidad para determinar los efectos de su decisión en el tiempo.

3.1.4. STC Expediente N° 009-2001- AI/TC

En relación al tema de análisis, recordemos que mediante la sentencia de 29-01-02, que fue publicada en el diario Oficial "El Peruano" el 02-02-02, el Tribunal Constitucional declaró la inconstitucionalidad de, entre otros, los artículos 38.1 y 39 de la Ley 27153, que regulaban la Base Imponible (monto sobre el cual se aplica un tributo) y la alícuota (medida porcentual del tributo).

Si aplicamos lo señalado por la Constitución y el Código Procesal Constitucional en los artículos antes referidos¹⁰, como quiera que el Tribunal no determinó de manera expresa en la sentencia, los efectos de su decisión en el tiempo. Para nosotros, las normas declaradas inconstitucionales surtieron efectos ex nunc (efecto irretroactivo); de tal manera que estas normas dejaron de surtir efectos al día siguiente de su publicación en "El Peruano", ya que fueron expulsadas del ordenamiento legal.

No obstante ello, mediante una aclaración (se le denomina aclaración, pero para nosotros no tiene la naturaleza jurídica de una aclaración, sino de una sentencia, porque no aclara algún concepto o ni subsana error material u omisión en que se hubiese incurrido) efectuada mediante resolución de 21-03-02, el Tribunal Constitucional señaló que, mientras no entre en vigencia la ley que cubra el vacío legal originado por dicha sentencia, debía cobrarse lo que apruebe el Congreso de la República en una norma transitoria, y, en defecto de ella, un monto igual al que establecía el régimen derogado. dentro de un plazo razonable que no excediera del 31-12-02.

Como se puede apreciar, el Tribunal Constitucional en la sentencia aplica los efectos de la declaración de inconstitucionalidad con el sistema ex nunc, para luego, mediante una llamada aclaración, aplicar los efectos de la misma declaración de inconstitucionalidad con el sistema ex tunc.

Considero que si bien es cierto el Tribunal Constitucional se encuentra facultado para determinar de manera expresa los efectos de su decisión en el tiempo, ésta no debería realizarse mediante una resolución de naturaleza aclaratoria, sino una sentencia. Más aún no debería mediante una aclaratoria establecer que se va aplicar el régimen derogado; esto porque las normas ya fueron expulsadas del ordenamiento jurídico con la sentencia, y no se debe (como lo hace el tribunal) salvar los errores en que incurre de esta manera tan poco técnica.

3.1.5. STC Expediente N° 053-2004- PI/TC

En la sentencia sobre el expediente 053-2004-PI/TC —proceso de Inconstitucionalidad interpuesto por la Defensoría del Pueblo contra la Municipalidad Distrital de Miraflores— se precisa que ésta surte efectos a partir del día siguiente de su publicación (es decir que el Tribunal decide por el Principio de Irretroactividad).

En este sentido, no hay devoluciones ni compensaciones de tributos pagados (antes de la sentencia) indebidamente. Pero el propio fallo del Tribunal señala que esta regla de la irretroactividad no se aplica para aquellos casos en que los

contribuyentes hubiesen impugnado (reclamos o procesos judiciales) los cobros de las municipalidades. De la misma forma se deja sin efecto cualquier cobro que se hubiese iniciado antes de la sentencia pero que aún no se hubiese pagado.

Como podemos apreciar el Tribunal Constitucional aplica tanto el sistema de irretroactividad como el de retroactividad, porque así lo ha considerado conveniente. Sobre esto, consideramos que con esta sentencia, el Tribunal está violando el principio de igualdad de los contribuyentes, administrados y vecinos, ya que se está castigando al que ya pago, o a quien ya se le embargó, y se está liberando a quien todavía no ha pagado (lo cual en buena cuenta significa castigar al buen contribuyente que ha pagado y premiar al mal contribuyente que no ha cumplido con pagar lo adeudado). Recordemos que no necesariamente el contribuyente que no ha pagado lo hace porque considera que es una ordenanza inconstitucional, sino simple y sencillamente porque no quiere pagar porque no es un buen contribuyente.

Me parece que el Tribunal en algunas oportunidades no mide ni calcula bien los efectos de sus sentencias, éste es uno de esos casos, y una vez que vemos los efectos, los errores cometidos ya no se pueden remediar. En este sentido, sería conveniente un trabajo más escrupuloso y detallista, de parte del Tribunal, no mirar sólo el tema de manera general, sino los efectos en las personas dependiendo de cuál sea la situación en la que se encuentren.

3.1.5. STC Expediente N° 01078-2007-PA/TC

Esta sentencia conoció el caso FONAVI, recordemos que el jurado Nacional de Elecciones declaró improcedente la solicitud de convocatoria a referéndum, argumentado que de autorizarlo resultaría inconstitucional, pues el artículo 32 de la Constitución Política del Perú señala que las normas de carácter tributario no pueden ser sometidas a este procedimiento, y que el desembolso por concepto de FONAVI tiene naturaleza tributaria.

Por su parte, cuando el caso llegó al Tribunal Constitucional (Vía el Recurso de Agravio Constitucional RAC), se declaró fundada la demanda; y, como consecuencia de ello, nulas las Resoluciones del jurado Nacional de Elecciones 1215-2006-JNE y 1278-2006-JNE. Asimismo, señaló el TC que el jurado Nacional de elecciones deberá emitir nuevo pronunciamiento en cumplimiento del artículo 32.2 de la Constitución Política del Estado.

Y como sabemos el artículo 32.2 de la Constitución señala que no pueden someterse a referéndum las normas de carácter tributario; por lo que en buena cuenta si analizamos los efectos de esta sentencia (no es de inconstitucionalidad, sino de amparo pero tiene relevancia para el caso que nos ocupa), nos preguntamos si el TC ha previsto las consecuencias o los efectos de la sentencia, porque aparentemente el jurado Nacional de Elecciones debería someter a Referéndum el caso, y es claro que la población votaría a favor de que se devuelva los montos pagados indebidamente por Fonavi. En ese sentido, nos preguntamos qué exigibilidad cabe para los demandantes, o en qué capacidad de exigir el cumplimiento se encuentran, si se han medido o no las consecuencias económicas del cumplimiento de esta sentencia, quienes son finalmente los sujetos titulares. En fin, consideramos que esta sentencia (al margen de la discusión de si se trata o no de un tributo tema que no abordamos en este trabajo, pero evidentemente para nosotros constituye un tributo) tiene serias deficiencias en su aplicación y en sus efectos.

3.2. Efectos erga omnes

Como señala el profesor Javier Díaz Revorio¹¹ "cuando el Tribunal anula una ley, su decisión tiene eficacia erga omnes, aunque dicha sentencia tiene en principio efectos ex nunc, y sólo en ciertos supuestos se admiten limitados efectos retroactivos".

10 Artículo 204 de la Constitución y 81 del Código Procesal Constitucional.

11 <http://www.palestraeditores.com/ArticuloDiaz01.htm>. 31.05.2008

El efecto erga omnes ha sido recogido en el Código Procesal Constitucional, como por el propio Tribunal Constitucional (Ver fundamentos 156-159 de la STC 0020- 2005-PI/TC): *“Las sentencias dictadas en un proceso de inconstitucionalidad tienen efecto vinculante para todos los poderes públicos, vinculación que, por sus alcances generales, se despliega hacia toda la ciudadanía. En tal sentido, en el supuesto de que alguna autoridad o persona pretenda desconocer sus efectos vinculantes, resultará de aplicación el artículo 22 del Código Procesal Constitucional, en el extremo que dispone que para el cumplimiento de una sentencia el juez podrá hacer uso de multas fijas acumulativas.*

Esto significa que, si bien es cierto, las sentencias del Tribunal Constitucional tienen efectos erga omnes, es válida la pregunta de qué es lo que vincula de manera obligatoria en una sentencia, los obiter dicta, la ratio decidendi, o el decisum o fallo.

Sobre esto es necesario precisar que aun cuando en principio pareciera que sólo la parte resolutive de las sentencias de inconstitucionalidad contiene la cosa juzgada y obliga a todos, se considera que las razones de la decisión o fallo -nos referimos a los fundamentos en su parte determinante para la decisión que adopta el Tribunal Constitucional- forma parte de la cosa juzgada y obliga a todos, a diferencia de los fundamentos en su parte no determinante para la decisión o fallo.

3.2.1. Obiter dicta y ratio decidendi

Como sabemos, la fundamentación de una sentencia emitida por el Tribunal Constitucional se puede dividir en la ratio decidendi y el obiter dicta.

Por la ratio decidendi se entiende la razón determinante de la decisión que adopte el Tribunal, a las razones que en estricto funden los fallos del Tribunal Constitucional; a diferencia de obiter dicta, que está constituido por las razones adicionales con que cuenta el Tribunal dentro de la fundamentación, de tal manera que si estas últimas están equivocadas o no estuvieran, la decisión del Tribunal no cambia. Esto significa que no siempre están dentro de la fundamentación, y si éstas no son determinantes para el fallo.

3.2.2. Decisum o fallo

En toda sentencia del Tribunal Constitucional es necesario distinguir entre el fallo o pronunciamiento que resuelve el conflicto jurídico y la argumentación o fundamentación jurídica. Dentro de la fundamentación jurídica tal como hemos señalado se debe distinguir entre las motivaciones directamente relacionadas con el fallo y los argumentos accesorios.

En este sentido, el fallo, es la parte de la sentencia en cual el Tribunal expresa su decisión, en el caso de que las sentencias de inconstitucionalidad, señalará si la norma es constitucional, caso contrario señalará si es inconstitucional, en todo o en parte, así como otros elementos que también forman parte del fallo. Generalmente el fallo decide sobre la materia requerida, pero el Tribunal tiene la autonomía para decidir sobre situaciones que considere relevante aún está no haya sido contemplada en el proceso de inconstitucionalidad.

En relación al fallo se debe tener presente que está es o debe ser el resultado de la argumentación -fundamentación- efectuada, ya que una decisión o fallo sin argumentación válida es una decisión arbitraria, y el Tribunal Constitucional dentro de los límites que tiene es que no debe ser arbitrio.

De lo señalado anteriormente, puedo señalar que es vinculante la razón de la decisión y la decisión misma, que es lo mismo que decir que no sólo es vinculante la decisión misma (Decisum o fallo), sino la razón de la decisión (la ratio decidendi). Esto se ve claramente cuando el Tribunal Constitucional tiene la facultad de señalar en los precedentes vinculantes¹². En las sentencias que no son precedentes vinculantes corresponde al operador del derecho reconocer la ratio decidendi.

Finalmente, considero que el Tribunal tiene una tarea pendiente, y es ser más claro y preciso en la ratio decidendi, ya que si ésta no es precisa por parte del Tribunal, puede suceder que de parte de los órganos que quedan vinculados no exista la certeza debida para su aplicación.

3.2.3. Tribunal Constitucional

Sobre este tema, el Tribunal Constitucional ha señalado que en un proceso de inconstitucionalidad las sentencias vinculan no sólo respecto del fallo sino también respecto de los argumentos o fundamentación en la parte de la ratio decidendi. Sobre esto, ver el fundamento 41 de la STC 006-2006-PC/TC *“Es necesario precisar, por ello, que las sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional vinculan, en el marco de un proceso de inconstitucionalidad, no sólo respecto al decisorio o fallo de la sentencia sino también respecto a los argumentos -ratio decidendi- que constituyen su fundamentación. Y es que, a diferencia de los obiter dicta -que pueden ser considerados como criterios auxiliares o complementarios-, la ratio decidendi constituye, finalmente, la plasmación o concreción de la actividad interpretativa del Tribunal Constitucional y, dada su estrecha vinculación con el decisorio, adquiere también, al igual que éste, fuerza vinculante para los tribunales y jueces ordinarios, tanto si se declara la inconstitucionalidad de la norma como si, por el fondo, se la desestima”.*

Evidentemente, no puede comprenderse al fallo como la única parte que vincula, ya que justamente son los fundamentos de la sentencia los argumentos con que cuenta el tribunal para fallar en el sentido en el que lo hace, por ello es que tanto el fallo como los fundamentos son los que tienen efectos vinculante.

3.3. Efecto de Cosa Juzgada

Señala el artículo 82 del Código Procesal Constitucional que las sentencias del Tribunal Constitucional en los procesos de inconstitucionalidad tienen autoridad de cosa juzgada, por lo que vinculan a todos los poderes públicos y producen efectos generales desde el día siguiente a la fecha de su publicación. Asimismo, se señala que la declaratoria de inconstitucionalidad de una norma impugnada por vicios formales no obsta para que ésta sea demandada ulteriormente por razones de forma.

Podemos mencionar, entonces, conceptos como la cosa juzgada formal, la cosa juzgada material, así como sobre la cosa juzgada relativa y la cosa juzgada absoluta.

De otro lado, la norma VII del Código Procesal Constitucional regula la figura del precedente, que le da fuerza normativa con rango de ley a una sentencia emitida por el TC: *“Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen el precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente, debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente”.*

Hay quienes señalan que la cosa juzgada no es en rigor un efecto de la sentencia del Tribunal Constitucional¹³, sino que la consideran una cualidad de ella; de tal manera que hay la prohibición de juzgar dos veces la misma cuestión o los mismos hechos. Si asumimos esta posición, tendríamos que concluir en que el Tribunal no puede conocer nuevamente sobre un proceso de inconstitucionalidad sobre el cual ya se pronunció por el fondo. Nosotros consideramos que esto no es así, ya que no se trata de una cualidad o requisito, sino de un efecto, tanto así que el propio precedente se puede apartar del pronunciamiento emitido.¹⁴

Ahora bien, el problema que se presenta en cuanto a la cosa juzgada es si el Tribunal Constitucional puede pronunciarse sobre una ley que ya ha sido objeto de control por el fondo.

12 Norma VII de Título Preliminar del CPC.

13 <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/820/82040124.pdf>. 2.06.2008

14 Ver norma VII del Título Preliminar del CPC.

Este no es un problema que afronta sólo el Tribunal Constitucional Peruano, sino que frente a la fuerza de cosa juzgada que se atribuye a las sentencias de inconstitucionalidad, se abre la posibilidad de que sea cuestionada de nuevo la constitucionalidad de aquellas leyes frente a las que se han presentado recursos. Lo cual suscita problemas que la doctrina aún no ha resuelto de manera generalmente aceptada.¹⁵

Por su parte, el Tribunal Constitucional señala¹⁶ que la calidad de cosa juzgada de una sentencia del Tribunal Constitucional no sólo impide que su fallo sea contradicho en sede administrativa o judicial, sino que prohíbe, además, que sus términos sean tergiversados o interpretados maliciosamente, bajo sanción de los funcionarios encargados de cumplir o ejecutar la sentencia en sus propios términos.

Considero que en principio, el Tribunal Constitucional puede pronunciarse sobre una ley que ya ha sido objeto de control por la forma¹⁷, pero no puede pronunciarse nuevamente sobre el mismo caso y los mismos hechos, (es decir, el mismo vicio formal). Esto significa que no siempre el Tribunal Constitucional va a conocer o pronunciarse sobre una ley que haya sido objeto por la forma, lo será en aquellos casos en que el vicio sea diferente.

En este mismo sentido —en el supuesto caso que el Código Procesal Constitucional no lo haya regulado, nos referimos a un nuevo pronunciamiento por la forma, el Tribunal estaría facultado para conocer por el fondo— debido a que la cosa juzgada en materia constitucional puede ser absoluta (es absoluta cuando tiene su fundamento en razones de fondo) o relativa (es relativa cuando la decisión del Tribunal encuentre su fundamento en razones de forma). Esto significa que si bien es cierto el Tribunal puede pronunciarse sobre la forma lo hace porque existe base legal expresa, pero lo que estamos señalando es que aún cuando no hubiera base legal expresa —artículo 82 del CPC— también podría pronunciarse sobre la forma.

De la misma manera considero que el Tribunal no debería —también en principio— pronunciarse sobre una ley que ya ha sido objeto de control por el fondo. No obstante ello, creo que se podrían presentar algunos matices que hagan en determinadas situaciones que el Tribunal Constitucional pueda pronunciarse sobre una ley que ya ha sido objeto de control por el fondo.

Por ejemplo, si una Ley fue declarada inconstitucional, en parte, relacionada con dos artículos expresos de la Ley, que fueron los únicos requeridos por la parte demandante, como sabemos la norma es inconstitucional en parte. Con posterioridad, se demanda la inconstitucionalidad de toda la ley o de parte de ella, no encuentro una razón suficiente para que el Tribunal no se pueda pronunciar.

Pensemos en la ley que contiene el Impuesto a las Transacciones Financieras. (ITF) que ha sido declarada constitucional por el Tribunal. Si las condiciones de la norma cambian, como por ejemplo se eleva la alícuota—digamos al 30% donde se estaría apropiando vía la tributación (expropiación escondida) de los bienes de los particulares—, o ya no existen niveles de informalidad, —una de las razones para crear el ITF— prácticamente desaparecen las razones o fundamentos por los cuales el Tribunal declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad, ya que como todo tributo lo que grava son capacidades contributivas, y como el ITF no incide sobre capacidades contributivas, sino sobre operaciones financieras y bancarias, los fundamentos del Tribunal para no expulsar del ordenamiento jurídico se basaron en otros argumentos, como el deber de contribuir. Desaparecida esta situación, es claro que el Tribunal puede volver a conocer y pronunciarse sobre esta ley que ya ha sido objeto de control por el fondo. No obstante, la propia sentencia señala que TC considera que los contribuyentes que se vean afectadas por el nuevo impuesto tienen expedito su

derecho para accionar mediante procesos de amparo, ya que la sentencia del tribunal ha dejado la puerta abierta para que los jueces declaren inaplicable el ITF si se demuestra que en determinados casos resulta confiscatorio.

Esto significa que el que no se haya previsto -para conocer el fondo- expresamente una norma como la contenida en el artículo 82 del Código Procesal Constitucional, no impide que el Tribunal conozca y pueda pronunciarse sobre una ley que ya ha sido objeto de control por el fondo, ya que esto no desvirtúa la naturaleza de cosa juzgada. Ya que en estricto la cosa juzgada no obliga al Tribunal Constitucional a considerar la sentencia o la norma como algo que no se puede tocar, todo lo contrario, en la medida es que se justifique razonablemente el cambio, éste es factible, en la medida en que se haga en defensa de la primacía de la Constitución y de respeto a los derechos fundamentales de las personas.

Esto lo podemos apreciar cuando se analiza la naturaleza jurídica del precedente¹⁸, y se señala en la norma VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional que el Tribunal puede resolver apartándose del precedente, en cuyo caso deberá expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia que se aparta del precedente.

Veamos otro caso, si por ejemplo se dicta otra norma distinta a la que ya el Tribunal Constitucional ha sentenciado declarándola inconstitucional, pero el legislador emite otra norma con un texto normativo exactamente igual a la norma declarada inconstitucional, estaremos ante una nueva ley formal, pero materialmente con el mismo contenido: de tal manera que en este sentido, si cabría que el Tribunal Constitucional, se pronuncie y conozca del caso.

Lo importante en este tema es que el Tribunal Constitucional debe cuidar que sus decisiones sean razonablemente previsibles por los ciudadanos (seres humanos). De otro lado, aún cuando de manera excepcional el Tribunal Constitucional conozca de una ley que ya ha sido objeto de control por el fondo, debe cuidar que su decisión o fallo sea consecuente con los fundamentos (*ratio decidendi*), es decir, no es que el Tribunal Constitucional no pueda conocerlo, creo que en algunos casos excepcionales sí puede conocerlas, pero tiene que ser coherente con el fallo anterior así como con los fundamentos del fallo anterior, y si se aparta de estos, que estén debidamente motivadas las razones de su alejamiento.

Probablemente, alguien podría sostener que el Tribunal Constitucional no puede abocarse a conocer y pronunciarse sobre una ley que ya ha sido objeto de control por el fondo, sea que cuando lo conoció la declaró constitucional o sea que cuando conoció la declaró inconstitucional. En el primero de los casos, porque si para el Tribunal es constitucional siempre lo será, y, en el segundo de los casos, porque ya fue expulsado del ordenamiento jurídico: por lo tanto, no cabe conocer de una norma que ya dejó de existir.

No coincido con esta posición, por la siguiente razón: es cierto que si el Tribunal Constitucional ha declarado inconstitucional una ley, podría darse el caso en el futuro (temporal) que las condiciones por las que fue declarada inconstitucional hubiesen cambiado: por ejemplo, si la alícuota del Impuesto a la Renta para las personas naturales se incrementa al 40%, a decir de muchos podría ser confiscatoria (en la actualidad), y de conocer este caso el Tribunal Constitucional, podría declarar inconstitucional el artículo que regula esta alícuota, pero en el futuro, tal como sucede en otros países donde el impuesto a la renta se utiliza para satisfacer las necesidades públicas de educación y salud, de tal manera que los contribuyentes con el Impuesto a la Renta ya se esté financiando los gastos escolares (públicos) y de universidad (públicos), una alícuota del 40% no sería considerada inconstitucionalidad.

También considero que de la misma manera que la jurisprudencia debe buscar dar certeza y predictibilidad a los operadores del derecho, no es menos cierto que no se debe legislar ni interpretar de espaldas a la realidad, de tal manera que, la jurisprudencia —entiéndase el Tribunal Constitucional— también debe adecuarse a la realidad, que como sabemos

15 MARTÍN DE LA VEGA, Augusto. Estudios sobre la eficacia de la sentencia constitucional. Instituto de Estudios Constitucionales, Bogotá. 2002. pg. 15.

16 STC N°. 0041-2004-AI/TC f1)

17 Esto en concordancia con el artículo 82 del Código Procesal Constitucional.

18 Norma VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional.

no es rígida, ni estática, sino cambiante y, por lo tanto, se encuentra en constante movimiento. Hay, pues, una necesidad de cambio natural, nuevas situaciones, nuevos escenarios sociales, económicos y políticos que pueden y deben hacer que el Tribunal Constitucional pueda pronunciarse en casos excepcionales sobre sentencias sobre las cuales ya se pronunció sobre el fondo.

4. Conclusiones

1. En cuanto a los efectos en el tiempo, considero que un sistema mixto es el más adecuado porque permite al Tribunal Constitucional. No obstante, consideramos que el constituyente no sólo debería permitir la aplicación retroactiva —sistema *ex tunc*— para los temas tributarios, sino para otros temas tan o más importantes que el tributario.

2. En cuanto a los efectos *erga omnes*, si bien es cierto lo que vincula es la *ratio decidendi* y el *decisum fallo*, el Tribunal Constitucional debería ser más claro en sus fundamentos, de

tal manera que al operador del derecho -normal y razonable y no sólo al especialista o entendido- le quede claro cuánto está ante la *ratio decidendi* y cuándo ante los *obiter dicta*.

3. En cuanto a la cosa juzgada, considero que, en principio, el Tribunal no debe pronunciarse sobre una ley que ya ha sido objeto de control por el fondo, pero, de manera excepcional, sí lo puede hacer.

(*) Profesora de Derecho Tributario en la Pontificia Universidad Católica del Perú y en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Fuente: Actualidad Empresarial, N° 161, Segunda Quincena de Junio 2008

Precios de transferencia en el Perú

Las normas sobre precios de transferencia buscan evitar que empresas vinculadas o relacionadas manipulen los precios bajo los cuales intercambian bienes o servicios, de forma tal que aumenten sus costos o deducciones, o disminuyan sus ingresos gravables. Este concepto se conoce internacionalmente como Principio Arm's Length, y ha sido adoptado por la mayoría de las economías del mundo y, en particular, por los países que integran la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico.

Según la Ley del Impuesto a la Renta establece que para las transacciones entre partes vinculadas o que se realicen desde, hacia o a través de países o territorios de baja o nula imposición, los precios y monto de las contraprestaciones que hubieran sido acordados con o entre partes independientes en transacciones comparables, en condiciones iguales o similares, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 32º-A de la Ley.

Ámbito de aplicación en operaciones nacionales: Las normas de precios de transferencia serán de aplicación cuando la valoración convenida hubiera determinado un pago del Impuesto a la Renta, en el país, inferior al que hubiere correspondido por aplicación del valor de mercado. En todo caso, resultarán de aplicación en los siguientes supuestos:

Cuando se trate de operaciones nacionales en las que:

- Al menos, una de las partes sea un sujeto inafecto, salvo el Sector Público Nacional.
- Goce de exoneraciones del Impuesto a la Renta.
- Pertenezca a regímenes diferenciales del Impuesto a la Renta.
- Tenga suscrito un convenio que garantiza la estabilidad tributaria.
- Al menos, una de las partes haya obtenido pérdidas en los

últimos seis (6) ejercicios gravables.

Ajustes:

Cuando producto de un estudio de precios de transferencia se determinen diferencias: El ajuste del valor asignado por la Administración Tributaria o el contribuyente surte efecto tanto para el transferente como para el adquirente, siempre que éstos se encuentren domiciliados o constituidos en el país.

Obligaciones para el ejercicio 2006 y 2007:

Excepcionalmente, mediante Resolución de Superintendencia N° 008-2007/SUNAT, se ha establecido que respecto de las transacciones que se realicen durante los ejercicios 2006 y 2007, la obligación de contar con un estudio técnico de precios de transferencia se sujetará a lo siguiente:

- No será aplicable para aquellos contribuyentes domiciliados que hayan efectuado transacciones con sus partes vinculadas domiciliadas.
- Las transacciones con partes vinculadas no domiciliadas distintas a las transacciones que se realicen desde, hacia o a través de países o territorios de baja o nula imposición, estarán obligados a contar con un Estudio Técnico de Precios de Transferencia, siempre que sus ingresos devengados superen los seis millones de nuevos soles y el monto de operaciones entre partes vinculadas no domiciliadas supere un millón de nuevos soles.
- Las transacciones que los contribuyentes domiciliados realicen desde, hacia o a través de países o territorios de baja o nula imposición, siempre están obligadas a contar con un Estudio Técnico de Precios de Transferencia.

Fuente: <http://www.perucontable.com>

Cronograma para la presentación del PDT 3560: Período JULIO 2008

Último dígito de RUC	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Buenos Contribuyentes y UESP	
											0, 1, 2, 3 y 4	5, 6, 7, 8 y 9
Fecha máxima de presentación del PDT 3650	19 Ago	20 Ago	21 Ago	22 Ago	11 Ago	12 Ago	13 Ago	14 Ago	15 Ago	18 Ago	26 Ago	25 Ago

TOMA DE DECISIONES
GERENCIALES MEDIANTE TOC

Una empresa ideal, sin embargo...

Volvamos ahora a considerar una empresa ideal, e irreal, donde no hay variabilidad en los procesos. Se demostrará que los criterios de decisión basados en el Paradigma Cartesiano conducen a conclusiones equivocadas inclusive en una situación extremadamente simple y totalmente ideal como ésta. La Figura muestra esquemáticamente el proceso productivo.

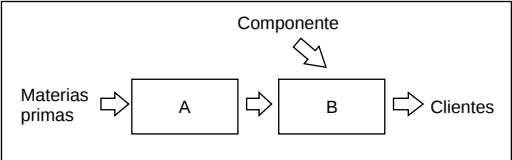


Figura 1. El proceso productivo de nuestra empresa ideal.

El proceso productivo requiere de las personas "A" y "B", las cuales:

- No son intercambiables.
- Trabajan 8 horas por día, 20 días al mes.
- Son totalmente obedientes y no pierden tiempo en tareas no productivas ni personales.
- Nunca faltan al trabajo.
- Cada una cuesta a la empresa \$1.500 por mes.

Esta empresa fabrica 2 productos, X e Y. La Tabla 1 muestra los datos correspondientes al proceso productivo, precios de venta y potenciales de venta.

	Producto X	Producto Y
Demanda Mensual	400 unidades	300 unidades
Precio de Venta	\$30 / unid	\$27 / unid
Costo Materia Prima	\$15 / unid	\$15 / unid
Costo Componente	-	\$2 / unid
Tiempo en A	5 min / unid	20 min / unid
Tiempo en B	20 min / unid	10 min / unid

Tabla 1. Datos sobre productos y procesos.

Para fabricar una unidad de X se necesita realizar una operación de 5 minutos en el recurso "A" y otra de 20 minutos en el recurso "B", mientras que para fabricar una unidad de Y se necesitan 20 minutos en "A" y 10 minutos en "B". Tanto en "A" como en "B", los tiempos de puesta a punto son cero, es decir no se pierde tiempo cuando pasamos de producir X a producir Y, ni cuando pasamos de producir Y a producir X.

Ambos productos requieren la misma materia prima en igual cantidad. Gastamos \$15 en materia prima por cada unidad de X o Y que fabricamos. Para fabricar una unidad de Y se necesita, además, una unidad de un componente que se compra a otro proveedor a \$2. Afortunadamente, nuestros proveedores son capaces de entregar instantáneamente toda la materia prima y componentes que necesitamos.

La demanda mensual del producto X es 400 unidades. Esto significa que el Mercado está dispuesto a comprarnos hasta 400 unidades (Si fabricamos 410 unidades en un mes, quedarán 10 unidades en stock porque no podremos venderlas). El precio de venta de X es \$30 por unidad. Como nuestro ejemplo es totalmente ideal, los clientes pagan de contado, no piden descuento y nunca cambian de idea.

Con el producto Y ocurre exactamente lo mismo. La demanda mensual es 300 unidades (Si fabricamos 320 unidades en un mes, quedarán 20 unidades en stock porque

no podremos venderlas). El precio de venta es \$27 por unidad, los clientes pagan de contado, no piden descuento y nunca cambian de idea.

Esta empresa debe pagar \$4.500 al final de cada mes en concepto de alquiler del local, cuota de un crédito y sueldos del personal administrativo y del gerente general (El dueño). Es decir que, independientemente de qué produzca y venda en el mes, o no lo haga, la empresa debe pagar \$7.500 (\$4.500 mencionados en este párrafo y \$3.000 correspondientes a los sueldos de las dos personas requeridas en el proceso productivo).

El dueño quiere saber cuál es la utilidad neta máxima que se puede obtener con esta empresa en un mes.

Teniendo en cuenta que se puede vender 400 unidades de X y 300 unidades de Y, respectivamente, la utilidad neta de la empresa será:

Ingresos por X	\$12.000	(400 unidades x \$30/unidad)
Ingresos por Y	\$8.100	(300 unidades x \$27/unidad)
Ingreso Total	\$20.100	
Materiales p/X	\$-6.000	(400 unidades x \$15/unidad)
Materiales p/Y	\$-5.100	(300 unidades x \$17/unidad)
Gasto Operación	\$-7.500	
Utilidad Neta	\$1.500	

Tabla 2. Utilidad Neta produciendo 400 de X y 300 de Y.

Este razonamiento está basado en una suposición muy importante, que no es necesariamente válida: Se supone que la empresa es capaz de producir todo lo que el mercado está dispuesto a comprar. Si esta suposición es válida, entonces los cálculos realizados son correctos. De lo contrario, los cálculos realizados son incorrectos ya que se basan en un supuesto equivocado.

¿Ud. que opina? ¿Es válido este supuesto?

Analicemos la carga de trabajo sobre los recursos "A" y "B" cuando intentamos satisfacer toda la demanda. La capacidad de cada recurso es 9.600 minutos al mes, ya que trabajan 8 horas por día durante 20 días. Para fabricar 400 unidades de X se necesitan 2.000 minutos en "A" (400 x 5) y 8.000 minutos en "B" (400 x 20). Para fabricar 300 unidades de Y se necesitan 6.000 minutos en "A" (300 x 20) y 3.000 minutos en "B" (300 x 10). Los resultados aparecen en la Tabla 3.

Recurso	X (Minutos Totales)	Y (Minutos totales)	Carga Total (minutos)	Capacidad (Minutos)
A	2000	6000	8000	9600
B	8000	3000	11000	9600

Tabla 3. Necesidad de recursos p/producir 400 X y 300 Y.

Se observa que la carga de trabajo sobre el recurso "B" es mayor que su capacidad de producción. Por lo tanto "B" no es capaz de producir todo lo que el mercado está dispuesto a comprar. El cálculo de utilidad neta de la Tabla 2 es, por lo tanto, incorrecto ya que está basado en un supuesto equivocado.

Al no tener capacidad de producción suficiente para responder a toda la demanda, debemos hacer una elección. ¿Conviene fabricar todos los X que podamos vender y con el tiempo restante fabricar todos los Y que alcancemos? ¿Será mejor hacer a la inversa?.

El impacto del Paradigma Cartesiano sobre la rentabilidad de una empresa.

Descubrimos que la carga de trabajo sobre el recurso "B", en nuestra empresa ideal, es mayor que su capacidad de producción. Por lo tanto "B" no es capaz de producir todo lo que el mercado está dispuesto a comprar. El cálculo de utilidad neta presentado en la Tabla 2 (podríamos ganar 1.500\$ produciendo 400 "X" y 300 "Y") es, por lo tanto, incorrecto ya que está basado en un supuesto equivocado.

Al no tener capacidad de producción suficiente para responder a toda la demanda, debemos hacer una elección. ¿Conviene fabricar todos los "X" que podamos vender y con el tiempo restante fabricar todos los "Y" que alcancemos? ¿Será mejor hacer a la inversa?. De los datos de la Tabla 1 se deduce que:

1. "X" se vende a \$30 por unidad mientras que "Y" sólo a \$27 por unidad.
2. "X" requiere \$15 en materia prima y componentes mientras que "Y" requiere \$17.
3. "X" necesita 25 minutos de mano de obra mientras que "Y" necesita 30 minutos (Recordemos que "A" y "B" tienen el mismo costo por minuto).

Es decir que "X" se vende más caro, requiere menor gasto en materiales y tiene menor costo de mano de obra. ¿Cuál de los dos productos es más rentable para la empresa? Todo indica que "X" es más rentable que "Y".

Según este análisis, conviene fabricar 400 unidades de "X", que demandan 8.000 minutos a "B", y con el tiempo restante 160 unidades de "Y", que demandan 1.600 minutos a "B". (Recordemos que el operario "A" tiene capacidad sobrante en relación a la demanda). La Tabla 4 muestra la utilidad neta que se obtendría con este mix de productos.

Ingresos por "X"	12.000\$	(400 unid x \$30/unid.)
Ingresos por "Y"	4.320\$	(160 unid x \$27/unid.)

Ingreso Total	16.320\$
Materiales para "X"	-6.000\$
Materiales para "Y"	-2.720\$
Gastos de Operación	-7.500\$
Utilidad Neta	100\$

Tabla 4. Utilidad Neta produciendo 400 de "X" y 160 de "Y".

¿Es ésta realmente la utilidad neta máxima que se puede obtener? Luego de hacer los cálculos del caso anterior descubrimos que estaban basados en un supuesto equivocado. ¿Estamos seguros de que no existen supuestos equivocados en los cálculos de la Tabla 4? ¿Qué pasaría si priorizáramos el producto menos rentable (Y) en vez del más rentable (X)?

Supongamos que decidimos producir 300 unidades de Y, que demandan 3.000 minutos a "B", y 330 unidades de X, que demandan 6.600 minutos a "B" (Recordemos que "A" tiene capacidad suficiente para producir 400 unidades de X y 300 unidades de Y). La Tabla 5 muestra la utilidad neta que se obtendría con este mix de productos.

Ingresos por "X"	9.900\$	(330 unid x \$30/unid.)
Ingresos por "Y"	8.100\$	(300 unid x \$27/unid.)

Ingreso Total	18.000\$
Materiales para "X"	-4.950\$
Materiales para "Y"	-5.100\$
Gastos de Operación	-7.500\$
Utilidad Neta	450\$

Tabla 5. Utilidad Neta produciendo 330 de X y 300 de Y.

Comparando los resultados de las tablas 4 y 5 surge inevitablemente una pregunta:

¿Cómo es posible que enfocándonos en el producto menos rentable se obtenga mayor utilidad neta que si nos enfocamos en el más rentable? ¿No será que el Pensamiento Cartesiano está "jugando" con nosotros?

Tratemos de deducirlo con algunas preguntas:

¿Tienen los recursos "A" y "B" igual importancia a pesar de que a la empresa le cuestan la misma cantidad de dinero?

NO, el impacto sobre la empresa de un minuto perdido por "B" es la pérdida de ingresos, mientras que el impacto de un minuto perdido por "A" no necesariamente representa una pérdida de ingresos.

¿Cuál es el error conceptual que hemos cometido al analizar la rentabilidad de los productos?

En el análisis se han tenido en cuenta todos los elementos que componen el sistema. Sin embargo, no se han combinado de manera adecuada. Hemos mezclado "peras" con "manzanas". Hemos sumado minutos de "A" con minutos de "B" porque tenían igual costo, olvidando que "B" es un recurso escaso y "A" no.

Nuestra tendencia natural es valorar a los recursos en función de cuánto nos han costado o cuánto nos cuesta mantenerlos, razonamiento típico del Paradigma Cartesiano, en vez de hacerlo a través del impacto que tienen sobre "La Meta" del sistema. Por ejemplo, "A" y "B" tienen igual importancia desde el punto de vista de los costos, mientras que "B" es mucho más importante que "A" desde el punto de vista de la Utilidad Neta de la empresa.

En base a lo expuesto, "B" es quien determina la capacidad de la empresa para generar dinero. Por lo tanto, debemos tratar de usar "B" de manera de generar la mayor cantidad de dinero por unidad de tiempo. La Tabla 6 muestra que generamos \$1,00 por minuto cuando usamos "B" para fabricar el producto Y mientras que generamos sólo \$0,75 por minuto cuando lo usamos para fabricar el producto X.

	Producto "X"	Producto "Y"
Precio de Venta	\$ 30 / unid.	\$ 27 / unid.
Costo Materiales	\$ 15 / unid.	\$ 17 / unid.
Tiempo en B	20 min. / unid	10 min. / unid
\$ por unidad de tiempo	\$ 0,75 / min.	\$ 1,00 / min.

Tabla 6. ¿Cuánto dinero genera cada producto por unidad de recurso escaso?

¿Qué producto es más rentable, entonces, para la empresa?

¿"X" o "Y"?

Sin duda "Y", ya que permite generar la mayor cantidad de dinero por unidad de recurso escaso (que en este caso es el tiempo de la persona "B"). De ahí que la Utilidad Neta de la empresa sea mayor con el mix (330 "X"; 300 "Y") que con el mix (400 "X"; 160 "Y").

Otra vez el Paradigma Cartesiano...

Supóngase ahora que el dueño de nuestra empresa ideal quiere hacer una pequeña modificación al proceso productivo. Quiere que "A" realice una de las tareas que compone la operación que "B" efectúa sobre X. "B" tarda en esta tarea 1 minuto por unidad mientras que "A", que es menos eficiente para la misma, tarda 3 minutos por unidad. La Tabla 7 muestra cómo sería el proceso modificado según la idea del dueño de la empresa.

	Producto "X"	Producto "Y"
Demanda Mensual	400 unidades	300 unidades
Precio de venta	30 \$/unidad	27 \$/unidad
Costo de Materia Prima	15 \$/unidad	15 \$/unidad
Costo de componente	-	2 \$/unidad
Tiempo en A	8 min./unidad	20 min./unidad
Tiempo en B	19 min./unidad	10 min./unidad

Tabla 7. Datos sobre productos y procesos (Según modificación sugerida).

¿Aceptamos o no la sugerencia del dueño de la empresa?

Pareciera que la modificación sugerida debiera ser rechazada ya que incrementa el tiempo de procesamiento de X, de 25 minutos por unidad a 27 minutos por unidad.

La Tabla 8 muestra la carga de trabajo sobre los recursos si quisiéramos satisfacer toda la demanda de X e Y. Se observa que "B" sigue siendo el recurso limitante.

	Recurso A	Recurso B
Minutos Totales de X	3.200	7.600
Minutos Totales de Y	6.000	3.000
Carga Total (minutos)	9.200	10.600
Capacidad (minutos)	9.600	9.600

Tabla 8. Necesidad de recursos para producir 400 de X y 300 de Y (Proceso modificado).

La Tabla 9 muestra que Y sigue siendo el producto que genera más dinero por unidad de recurso escaso y que la modificación propuesta incrementa la cantidad de dinero que genera X por unidad de recurso escaso.

	Producto "X"	Producto "Y"
Precio de venta	30 \$/unidad	27 \$/unidad
Costo de Materia Prima	15 \$/unidad	15 \$/unidad
Costo de componente	-	2 \$/unidad
Tiempo en B	19 min./unidad	10 min./unidad
\$ x minuto en B	0,79 \$/min.	1,00 \$/min.

Tabla 9. ¿Cuánto dinero genera cada producto por unidad de recurso escaso?

Para fabricar 300 unidades de Y, se necesitan 3.000 minutos de "B". Como "B" tiene 9.600 disponibles, quedan 6.600 minutos para fabricar productos X. Esto significa que se pueden fabricar 347 productos X. La Tabla 10 muestra los resultados que se obtendrían si se pone en práctica la idea del dueño.

Ingresos por "X"	10.410\$	(347 unid x \$30/unid.)
Ingresos por "Y"	8.100\$	(300 unid x \$27/unid.)
Ingreso Total	18.510\$	

Materiales para "X"	-5.205\$	(347 unid x \$15/unid)
Materiales para "Y"	-5.100\$	(300 unid x \$17/unid)
Gastos de Operación	-7.500\$	
Utilidad Neta	705\$	
Utilidad Neta Actual	450\$	
Incremento Util. Neta	255\$	

Tabla 10. Incremento de Utilidad Neta fabricando 347 de X y 300 de Y.

Es decir que aumenta el tiempo total de procesamiento del producto X, la tarea es asignada al recurso menos eficiente para realizarla y... ¡Aumenta la Utilidad Neta un 56%!

¿Nos sigue pareciendo que la importancia de un minuto depende de cuánto pagamos por los recursos?

En los últimos 50 años, la realidad cambió de tal manera que obliga a replantearnos nuestras más profundas "verdades sagradas". Eso significa pasar del Paradigma Cartesiano al Sistémico.

¿Sigue Ud., estimado lector, pensando que "este asunto" del Pensamiento Sistémico es "pura teoría sin ninguna aplicación práctica"?

¿Está Ud. tomando las decisiones correctas para su empresa?

¿Cuántas de ellas están basadas en el Paradigma Cartesiano?

Humor sin Restricciones

Un poco de humor antes de los temas más serios, discúlpennos los que trabajan en contabilidad de costos.

Frente a un vaso con líquido hasta la mitad:

- Σ Un pesimista piensa que el vaso está medio vacío.
- Σ Un optimista piensa que el vaso está medio lleno.
- Σ Un contador de costos piensa que Ud. tiene un vaso que es el doble del que necesita.
- Σ Un contador de TOC piensa que tiene espacio para el doble de bebida.

Por: Héctor Debernardo

Artículo extraído de los boletines 12;13 y 14 de Teoría de Restricciones.

EL FACTORING

1.- INTRODUCCIÓN

El Factoring es, sin duda, uno de los más conocidos y representativos Contratos de esa gran gama de los llamados Contratos Modernos. Tal como detenidamente veremos más adelante, el Factoring incorpora múltiples aspectos (prestaciones) tales como el cesionario, el financiero, el de garantía, el de asesoramiento, etc., que impiden calificarlo como una modalidad o tipo de algún otro Contrato y que más bien obligan a considerarlo u otorgarle la calidad de Contrato "sui generis" y complejo. En tal sentido, es que comenta el maestro Ulises Montoya Manfredi escribiendo lo siguiente: "Este esquema troncal del factoring puede ser enriquecido por una pluralidad de servicios complementarios o anexos que el mismo factor presta al cliente factorado, tales como el estudio de mercado, investigación y selección de clientes, obtención de información comercial y central de riesgo, informaciones y estadísticas del comportamiento del mercado, índices de rentabilidad de productos, almacenamiento de productos, manejo de registros contables, emisión de facturas y títulos de

crédito, asesoría y selección de agentes de ventas, asesoría en la política de ventas, cobranza de documentos no incluidos en el contrato, pues el cliente factorado no está impedido de seguir vendiendo a sus clientes no calificados por el factor, etc.

2.- MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Llamándole Factoraje, el profesor uruguayo Carlos Eduardo López Rodríguez da la definición siguiente: "El factoraje es el contrato por el cual una parte, denominado 'el factoreado' se obliga a ceder los créditos actuales o futuros que tenga sobre su clientela, y la otra parte, denominado 'el factor', se obliga a intentar su cobranza o a adquirirlas, anticipándole a aquél, una parte del cobro como precio por la cesión a cambio de una comisión".

Antonio Nuno Pinto Soreira afirma que: "El contrato de factoring, es el contrato por el cual una entidad –el cliente o adherente– cede a otra –el cesionario (o factor)– sus créditos sobre un tercero –el deudor (o deudor)– mediante una remuneración".

Según estudios del Centro Universitario de Ciencias Económicas de México, el Factoraje es un servicio especializado utilizado por un número de empresas, que consiste en la conversión inmediata de sus cuentas por cobrar no vencidas en efectivo, de tal forma que ofrece de manera ágil la liquidez necesaria al capital de trabajo en negocios.

La palabra Factoring, como bien anota José Benito Fajre en concordancia con Juan M. Farina, está tomada de la voz "factor" y no de "factura". Es cierto que este Contrato básica y fundamentalmente tiene que ver con la entrega de facturas o créditos contenidos en documentos, pero su denominación se ha determinado por el nombre del adquirente llamado *factor*.

La denominación "Factoring" obviamente proviene del inglés, tal como lo es en su propio origen este Contrato. Es con tal denominación que mayormente se le conoce, aunque, como bien apunta el autor portugués Antonio Nuno Pinto Soreira, ella se origina en el francés y más remotamente en el latín, de la voz "facere", o "Factus" según cita Sydney Alex Bravo Melgar, que significa "factor": "aquél que hace".

Entre las principales ventajas tenemos:

- a) Constituye un modo de obtener capital de giro para las empresas, pues al poder lograr anticipadamente la satisfacción de los créditos, se convierte en una perspectiva de auxilio en momentos difíciles.
- b) Da seguridad al cliente factorado frente al posible incumplimiento de sus deudores.
- c) Permite dedicarse plenamente a la actividad comercial o industrial específica, lo que se da no sólo por la financiación anticipada que consigue, sino además porque desentiende al factorado de la actividad de cobranza relativa a los créditos que concedió.
- d) Facilita la obtención de créditos.
- e) Simplifica la contabilidad, al poder el cliente factorado suprimir las cuentas de cada uno de sus clientes, sustituyéndola por la única cuenta que llevará a nombre del factor.
- f) Reduce el tiempo entre las salidas y entradas de dinero en caja, lo que conduce a pagar las materias primas en el momento de la adquisición y, consiguientemente, a obtener un precio más ventajoso.

El maestro Ulises Montoya Manfredi considera que para el factor también se dan ventajas consistentes en: 1) que el factoring resulta útil como medio de dispersión de créditos ya que en lugar de otorgar un préstamo importante a favor de una sola empresa lo que hace es facilitar créditos de menor importe a favor de muchas, y 2) que el factor se beneficia con la ampliación de la gama de servicios que presta a sus clientes, lo cual determina una mayor rentabilidad a través de las comisiones e intereses cobrados.

CONCLUSIONES.

1º.- El Factoring es un Contrato por el que se puede acordar múltiples derechos y obligaciones; evidentemente es un contrato complejo que teóricamente consta de diferentes prestaciones, aunque en la práctica no necesariamente tienen que presentarse todas ellas para decir que se está frente a un Contrato de Factoring salvo la de transferencia de las facturas, bien sea en propiedad a título oneroso o para la gestión de cobranza.

2º.- El Factoring es un Contrato que en el transcurso del tiempo ha evolucionado y, a pesar de ello, no ha dejado de llamarse así y tampoco se ha escindido originando el surgimiento de una nueva figura contractual; por consiguiente, su evolución lo ha convertido en un Contrato

complejo, que para entenderlo en toda su magnitud es necesario advertir en términos generales que hay tanto un Factoring tradicional (básicamente servicio de cobranza a cambio de una comisión) como un Factoring moderno (básicamente compraventa o cesión onerosa –con deducción del costo del servicio que realiza el factor– de facturas por cobrar, aún no vencidas al momento de transferirlas).

En efecto, en el Factoring tradicional la cesión que el factorado hace de las facturas (que contienen sus créditos o derechos sobre los créditos otorgados a terceros) a favor del factor en el fondo no es propiamente una prestación a cargo de aquél, sino el medio destinado para posibilitar el cumplimiento de ésta. La prestación del factorado está en la retribución, o mejor dicho en la comisión, que le entrega al factor, en tanto que la prestación de este último consiste en la gestión de cobro y los servicios adicionales que hubiere acordado realizar a favor del factorado. Por este contrato, en su concepción tradicional, entonces, el factorado esencialmente entrega facturas al factor para que éste se encargue de su cobro a cambio de una comisión.

En el Factoring moderno, en cambio, la mecánica es distinta, pues aquí la transferencia de las facturas que el factorado realiza a favor del factor se da a título oneroso y, por tanto, en cumplimiento de la prestación a su cargo. De modo que en su concepción moderna, el Factoring básicamente se presenta como un contrato de compraventa de facturas o cesión onerosa de las mismas (cesión de créditos).

3º.- Si bien se advierten prestaciones diferentes, a través de ambos modelos o tipos genéricos de Factoring en gran medida se llega a una misma meta o situación de hechos. Así, en el Factoring moderno la financiación anticipada que el factor realiza a favor del factorado (o precio de las facturas que el primero paga a favor del segundo) la hace no por el monto total de los importes de las facturas, sino descontando lo que corresponderá por concepto del interés que cobra, de manera que cuando el factor le cobre al obligado al pago de las facturas lo hará recibiendo un monto superior al que desembolsó por adquirir las mismas. De este modo, tras efectuado el cobro de las facturas en ambos tipos genéricos de Factoring (moderno y tradicional), el factor habrá realizado gestión de cobro y obtenido un interés o comisión, en tanto que el factorado habrá entregado sus facturas y recibido su importe menos (o deducido) ese interés o comisión cobrado por el factor.

BIBLIOGRAFÍA

- ARIAS-SCHREIBER PEZET, Max: "Contratos Modernos". Gaceta Jurídica editores. Primera edición, marzo de 1999. Lima – Perú.
- BRAVO MELGAR, Sidney Alex: "Contratos Modernos Empresariales". Tomo I. Editora Fecat. Edición 1997. Lima – Perú.
- BROSETA PONT, Manuel: "Manual de Derecho Mercantil". Editorial Tecnos. Reimpresión de la tercera edición, 1978. Madrid – España.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo: "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Tomo IV. Editorial Heliasta. Vigésimo tercera edición. Buenos Aires, Argentina. 1994.

Por: CPC Víctor Cruz Cam

La Responsabilidad Social NO ES EMPRESARIAL.... es de TODOS

La Responsabilidad Social lejos de ser una moda gerencial, viene a ser el nuevo paradigma en los estándares de gestión¹, prueba de ello, para los años siguientes se tiene previsto la aprobación de la ISO 26000.

Una definición para Responsabilidad Social

El Término Responsabilidad Social ha ganado la atención por parte de las empresas, que han visto que la perspectiva social afecta sus operaciones. Han existido diversos esfuerzos por conceptualizar, diseñar estrategias y generar prácticas para organizaciones; pero estas iniciativas han sido realizadas por parte de empresas, por ello se acuña la expresión "empresarial" a la Responsabilidad Social.

Esta perspectiva desde ya, es restringida, por ejemplo: no se podría aplicar Responsabilidad Social "Empresarial" a una Iglesia o a una organización sin fines de lucro. De allí que debamos considerar al momento de definir el término, una perspectiva que sea común a todo tipo de organizaciones y no solo a empresas.

Proponemos la siguiente definición:

"La Responsabilidad Social es inherente a cualquier tipo de organización, la cual está vinculada al hecho del reconocimiento y gestión de las relaciones que tiene con su ámbito externo e interno, y a la generación de un proceso de desarrollo sostenido dentro de la misma y en el espacio con el que se relaciona".

Al respecto analicemos cada uno de los puntos resaltados en el cuadro anterior:

1) Cualquier tipo de organización

Cuando nos referimos a los estándares de gestión no podemos señalar que se refiere a un determinado tipo de organización. Un ejemplo lo constituye la calidad, no podemos usar el término calidad empresarial, sino nos referimos a calidad para todo tipo de organización, desde una empresa hasta un colegio o la iglesia.

2) Reconocimiento y gestión de las relaciones

La Responsabilidad Social implica reconocer a una organización que genera y recibe impactos, estos hechos son una consecuencia del reconocimiento de las relaciones que se generan por las actividades realizadas por una organización. Un aspecto clave en el proceso de toma de decisiones implica reconocer estas relaciones, para identificar a las personas y organizaciones involucradas y gestionar sus necesidades y expectativas con relación a la organización.

3) Ámbito externo e interno

Más allá de una similitud etimológica entre ORGANISMO y ORGANIZACIÓN, debemos indicar que una organización cuenta con dos ámbitos, que presentan una realidad distinta. En el interno encontramos al personal y en el externo a los proveedores, clientes, estado, etc. Cada uno de estos sectores genera una presión sobre la organización y también la recibe. Por ello cuando se implementan estrategias de Responsabilidad Social debemos de considerar las dos

perspectivas.

4) Desarrollo Sostenido

Un factor importante en la Responsabilidad Social es la sostenibilidad, entendida como: "Satisfacer las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades". Por ello, desde la perspectiva social es importante considerar la sostenibilidad de las estrategias. ¿Qué sucederá en unos años? ¿Qué sucederá si ya no se encontrara la organización?

El Tabú de los Recursos para Responsabilidad Social

Uno de los mitos más extendidos está relacionado al hecho de atribuir que sólo se puede realizar Responsabilidad Social si es que uno cuenta con recursos excedentes. Quizás porque algunas organizaciones hagan publicidad sobre esto y obviamente den una muestra sobre la inversión de recursos, este es un caso típico de filantropía o asistencialismo, que más allá de ser un paliativo genera consecuencias negativas en un futuro.

Hay iniciativas innovadoras como la asistencia profesional o la capacitación especializada a personas y organizaciones que lo requieran. Basta preguntarnos: Yo conozco como hacer esto ¿Existen otras personas que pueden necesitar de este conocimiento?. Para que estos enfoques adopten una estrategia de Responsabilidad Social debemos de considerar también la sostenibilidad de dicho proyecto, miremos también a futuro ¿Cuáles serán las consecuencias?

Un nuevo enfoque de Desarrollo

La Responsabilidad Social en la actualidad requiere que determinemos una visión de desarrollo, pero nos planteamos la pregunta ¿Qué es desarrollo para una persona o una organización?. La respuesta la encontramos en la autonomía. Ello implica que si buscamos generar un proceso de desarrollo en nuestra organización y en su entorno debemos dar lugar a procesos de autonomía.

Un ejemplo sencillo de esta situación es preguntarnos: ¿Qué es lo que espera un padre de familia de su hijo en un futuro? Obviamente es su autonomía, que tenga las habilidades y destrezas para poder vivir en la sociedad de forma individual. Este ejemplo nos permite reflejar la Responsabilidad Social de un Padre de Familia.

La finalidad de la Responsabilidad Social

No podemos terminar el presente artículo, sin comentar sobre la Finalidad de la Responsabilidad Social, este punto ya lo hemos abordado en el punto anterior, al referirnos a la Autonomía. ¿Cuántos proyectos sociales desarrollados por una ONG la generan? Esta es una interrogante clave para evaluar uno de estos proyectos. Por lo tanto si adoptamos estrategias de Responsabilidad Social, o si usamos como lema dicho² término debemos fijarnos sobre si hay autonomía al final del proceso.

Hacia una Responsabilidad Social Profesional ¿Es Posible?

Finalmente debemos considerar si es factible hablar de una

¹ Actualmente tenemos dos estándares, el de calidad (9000) y el medioambiental (14000)

² En los últimos años he observado referirse en congresos de estudiantes y profesionales el término Responsabilidad Social. Me pregunto ¿Si se ha adoptado algún lineamiento sobre el tema en la organización del evento? No tomemos el término como una moda, como sucedió con el Capital Intelectual, recordemos que se nos viene la ISO 26000.

Responsabilidad Social Profesional, existen algunos ejemplos interesantes como los programas de asistencia profesional a personas que no pueden acceder a este tipo de servicios (consultoría gratuita), o talleres de capacitación para la generación de destrezas en la gestión de organizaciones o labores de *coaching* para mypes. Como siempre no debemos olvidar siempre en la sostenibilidad y la autonomía como componentes claves de todo proyecto de Responsabilidad Social.

Hasta aquí hablamos de gestión y ¿Cuál es la relación con la Contabilidad?

La relación simbiótica entre la Gestión y la Contabilidad siempre se ha hecho presente en las organizaciones. Quizás se presenten algunas diferencias como es el caso de la normatividad, por ejemplo los estándares ISO (Gestión) son voluntarios, pero en el caso contable es obligatorio, por ejemplo tenemos las NICs, NIFs, y sus interpretaciones.

Para establecer un nivel de relación debemos recordar que el principal objetivo de la Contabilidad es la información. Por ello si buscamos la relación con la Responsabilidad Social, nos referimos a Sistemas de Información que permitan tomar decisiones sobre este tema. Si se trata del tema ambiental también consideramos un sistema de información ambiental³.

Un cambio de enfoque en un sistema de información cualitativo⁴, esta referido al uso de "variables" en lugar de la partida doble. Como también pierde vigencia el principio de "Bienes Económicos" frente a la determinación de indicadores para evaluar situaciones que no pueden reflejarse en una

moneda de información.

Desde una perspectiva de gestión podríamos plantear la siguiente situación:

La Cuenta 62 Cargas de Personal nos muestra el importe de los gastos correspondientes a los trabajadores de la empresa (desde una perspectiva financiera) pero queda algunas preguntas sueltas ¿Cómo medir el grado de satisfacción del trabajador? ¿Cómo afecta la edad de los trabajadores? ¿Cuál es la participación del personal femenino? ¿En qué zonas viven los trabajadores?. Es cierto, muchas de estas interrogantes a lo mejor lo va abordar el área de relaciones industriales o la asistente social. Pero en un determinado momento va afectar la perspectiva financiera.

Un enfoque Holístico

La necesidad de un enfoque holístico o integral también afecta la información de una organización, si bien no sugiero sustituir a la información financiera pienso que puede complementarse. Es útil presentar un juego de estados financieros, junto a un balance scorecard y mejor aun si usamos un balance social (si es que solo vamos a evaluar la perspectiva social) o una memoria de sostenibilidad (si nos referimos al ámbito económico, social y medioambiental). Nuestra labor como contadores en la empresa debe referirse al manejo de diversos sistemas de información que coadyuven a una mejor toma de decisiones.

La perspectiva financiera siempre va ser necesaria, lo que se necesita es complementarla con otros sistemas de información (no me refiero a softwares), sobre todo ahora que la perspectiva económica y social afectan el quehacer de toda organización.

Dionicio Canahua

www.perugestion.org

dcanahua@perugestion.org

Instituto de Gerencia y Responsabilidad Social
Consultor Senior

³ La Contabilidad Ambiental viene a ser un enfocada erróneamente desde una perspectiva económica, aun cuando hablemos de un sistema de información cualitativo debemos considerar que el principio de Ente va primar en estos aspectos. Un caso a recordar fue una investigación para optar por el título de contador que trataba sobre los costos de descontaminar la laguna de Nahuinpuquio nos preguntamos: ¿Cuál es el Ente?

⁴ Podemos citar por ejemplo: Memorias de Sostenibilidad (GRI), Balance Social, Informe Social, etc.

DIEZ MANERAS DE CREAR VALOR PARA LOS ACCIONISTAS

por Alfred Rappaport

Se ha puesto de moda culpar a la búsqueda de valor para los accionistas de los males que aquejan al mundo corporativo: ejecutivos e inversionistas obsesionados con los resultados del próximo trimestre, la falta de inversión en el crecimiento a largo plazo, e incluso los escándalos contables que han acaparado titulares de prensa. Cuando los ejecutivos destruyen el valor que se supone que deberían crear, casi siempre alegan que fue la presión del mercado accionario la que los llevó a ello.

La realidad es que el principio del valor para los accionistas no ha perjudicado a los ejecutivos; más bien, son los ejecutivos quienes han traicionado el principio. En los años 90, por ejemplo, muchas empresas introdujeron las opciones de compra de acciones como un componente importante de la compensación ejecutiva. La idea fue alinear los intereses de la dirección con los de los accionistas. Pero la generosa distribución de opciones en gran medida fue incapaz de motivar un comportamiento orientado al valor, porque su diseño prácticamente garantizaba que se produciría el resultado contrario. Para empezar, los períodos relativamente cortos de adquisición de derechos sobre las opciones, combinados con la creencia de que las ganancias de corto plazo estimulan los precios de las acciones, incentivaron a los ejecutivos a manejar las ganancias, ejercer tempranamente

sus opciones y venderlas a la primera oportunidad de beneficio. La práctica común de acelerar la fecha de ejercicio de las opciones de un CEO al momento de jubilar agregó otro incentivo más a enfocarse en el desempeño de corto plazo.

Desde luego, estas deficiencias se mantuvieron ocultas durante gran parte de esa década, y el gobierno corporativo tomó un lugar secundario mientras los inversionistas veían subir los precios de las acciones a ritmo de dos dígitos. Sin embargo, el clima cambió drásticamente en el nuevo milenio, a medida que los escándalos contables y una acentuada declinación del mercado accionario desencadenaron una avalancha de colapsos corporativos. La consiguiente erosión de la confianza pública motivó una rápida respuesta regulatoria, particularmente con la aprobación en 2002 de la ley Sarbanes-Oxley (SOX), que exige a las empresas instaurar detallados controles internos y responsabiliza directamente a los ejecutivos corporativos por la exactitud de los estados financieros. No obstante, pese a la SOX y otras medidas, el énfasis en el desempeño de corto plazo persiste.

En su defensa, algunos ejecutivos sostienen que no tienen más alternativa que adoptar una orientación de corto plazo, dado que el período promedio de tenencia de acciones en fondos gestionados profesionalmente ha caído de unos siete

años en los años 60 a menos de un año en la actualidad. ¿Para qué considerar los intereses de los accionistas de largo plazo, cuando ellos no existen? Este razonamiento es profundamente equivocado. Lo que importa no es el período de tenencia de los inversionistas sino el horizonte de valoración del mercado: la cantidad de años de flujos de caja esperados que se requieren para justificar el precio de las acciones. Aunque los inversionistas pueden enfocarse excesivamente en el corto plazo y mantener las acciones por un tiempo relativamente breve, los precios de las acciones reflejan la mirada de largo plazo del mercado.

Diversos estudios sugieren que se necesitan más de diez años de flujos de caja generadores de valor para justificar el precio de las acciones de la mayoría de las empresas. Por tanto, la responsabilidad de los altos ejecutivos es generar esos flujos, es decir, buscar la maximización del valor a largo plazo sin importar la mezcla de accionistas de alta y baja rotación. Y nadie podría argumentar razonablemente que una ausencia de accionistas de largo plazo da licencia a los ejecutivos para maximizar el desempeño de corto plazo y poner en riesgo el futuro de la empresa. El escenario competitivo, no la nómina de accionistas, debería definir las estrategias de negocios.

¿Qué deben hacer las empresas que quieren ser serias en cuanto a la creación de valor? En este artículo recurriré a mis investigaciones y a varias décadas de experiencia como consultor para establecer diez principios básicos de gobierno corporativo para la creación de valor, que en conjunto ayudarán a cualquier empresa con un modelo de negocios sólido y bien ejecutado a concretar mejor su potencial de creación de valor para los accionistas. Aunque los principios no sorprenderán a los lectores, aplicar algunos de ellos exige prácticas que se contraponen profundamente a las normas predominantes. Debo señalar que ninguna empresa –con la posible excepción de Berkshire Hathaway– está remotamente cerca de implementar todos estos principios. Lo cual es una lástima para los inversionistas, porque, como lo han descubierto los colegas accionistas del CEO Warren Buffett, hay mucho que ganar al poseer acciones de lo que yo llamo una empresa de nivel 10 (para más sobre la aplicación de los diez principios en Berkshire Hathaway, lea el análisis de mi colega Michael Mauboussin en el recuadro “Aproximarse al nivel 10: La historia de Berkshire Hathaway”).

Principio 1

No manejar las ganancias ni entregar una guía de ganancias

Las empresas que no adoptan este primer principio de valor para los accionistas casi con certeza serán incapaces de seguir los demás. Desafortunadamente, eso descarta a la mayoría de las corporaciones porque virtualmente todas las empresas listadas en bolsa practican el juego de las expectativas de ganancias. Un estudio realizado en 2006 por el National Investor Relations Institute descubrió que 66% de 654 empresas encuestadas entrega regularmente una orientación sobre utilidades a los analistas de Wall Street.

Un estudio de 401 ejecutivos de finanzas realizado en 2005 por John Graham y Campbell R. Harvey de Duke University y Shivaram Rajgopal, de University of Washington, revela que las empresas manejan las ganancias con algo más que sólo malabares contables: un sorprendente 80% de los encuestados dijo que disminuiría el gasto generador de valor –en investigación y desarrollo, publicidad, mantenimiento y contratación–, a fin de cumplir con metas de ganancias. Más de la mitad de los ejecutivos postergaría un nuevo proyecto aunque eso implicara sacrificar valor.

¿Por qué es tan malo focalizarse en las ganancias? Primero, los resultados contables no se aproximan al valor de una empresa ni a su alteración de valor durante el período informado. Segundo, en el intento de aumentar las ganancias a corto plazo, las organizaciones comprometen valor cuando invierten con rentabilidades esperadas inferiores al costo de capital (sobreinversión) o dejan de invertir en oportunidades que crean valor (subinversión). Tercero, la práctica de reportar pingües ganancias gracias a decisiones operativas que

destruyen valor, o llevar hasta el límite la contabilidad permisible, finalmente les pasa la cuenta a las empresas.

Aquellas que ya no pueden cumplir con las expectativas de los inversionistas terminan por destruir una porción sustancial, si no la totalidad, de su valor de mercado. WorldCom, Enron y Nortel Networks son ejemplos destacados.

Principio 2

Tomar decisiones estratégicas que maximicen el valor esperado, incluso a expensas de menores ganancias a corto plazo

Las empresas que manejan sus ganancias están casi obligadas a vulnerar este segundo principio cardinal. De hecho, la mayoría de las empresas evalúa y compara las decisiones estratégicas en términos de su impacto estimado sobre las ganancias reportadas, cuando más bien deberían evaluarlas respecto del valor adicional esperado en los flujos de caja futuros. El valor esperado es el valor promedio ponderado para una gama de escenarios plausibles. Se calcula multiplicando el valor agregado para cada escenario por la probabilidad de que éste se materialice, y luego se suman los resultados. Un sólido análisis estratégico realizado por las unidades operativas de una empresa debería entregar respuestas fundadas a tres preguntas: primero, ¿cómo afectan al valor las estrategias alternativas? Segundo, ¿qué estrategia tiene la mayor probabilidad de crear el mayor valor? Tercero, para la estrategia seleccionada, ¿cuán sensible es el valor, en el escenario más probable, a los cambios potenciales en la dinámica competitiva y a los supuestos sobre ciclos de vida de la tecnología, ambiente regulador y otras variables relevantes?

Al nivel corporativo, los ejecutivos también deben abordar tres preguntas: ¿Tiene alguna de las unidades operativas suficiente potencial de creación de valor para justificar más capital? ¿Qué unidades tienen un potencial limitado y por tanto deben ser candidatas a reestructuración o desinversión? ¿Qué mezcla de inversiones en las unidades operativas tiene la probabilidad de producir el máximo valor total?

Principio 3

Hacer adquisiciones que maximicen el valor esperado, incluso a expensas de menores ganancias a corto plazo

Las empresas generalmente crean el máximo de valor a través de sus operaciones del día a día, pero una adquisición importante puede crear o destruir valor más rápidamente que cualquier otra actividad corporativa. Con niveles récord de efectivo, y de deuda relativamente bajos, cada vez más las empresas usan el camino de las fusiones y adquisiciones para mejorar sus posiciones competitivas. Los anuncios de fusiones y adquisiciones en todo el mundo superaron los US\$ 2,7 billones (millones de millones) en 2005.

Las empresas (incluso las que siguen el Principio 2 respecto de otros asuntos) y sus banqueros de inversión por lo general consideran los múltiplos precio/utilidades para adquisiciones comparables, y el impacto inmediato de las utilidades por acción (EPS, por sus siglas en inglés) para evaluar el atractivo de un trato. Ven el aumento de EPS como buena noticia y su caída como mala noticia. Cuando se trata de fusiones vía intercambio de acciones, un enfoque estricto de EPS plantea un problema adicional además de las desventajas de las ganancias gestionadas. Siempre que el múltiplo precio/utilidades de la empresa compradora es mayor que el múltiplo de la empresa vendedora, el EPS aumenta.

También ocurre lo contrario. Si el múltiplo de la empresa compradora es menor, el EPS disminuye. En ninguno de los dos casos, el EPS nos dice nada sobre el potencial a largo plazo para agregar valor.

Las buenas decisiones sobre fusiones y adquisiciones están basadas en las perspectivas de crear valor, no en su impacto inmediato sobre el EPS, y ésta es la base del tercer principio de

creación de valor. La administración debe identificar claramente dónde, cuándo y cómo puede lograr verdaderas mejoras de desempeño estimando el valor presente de los flujos de caja incrementales resultantes y luego restando la prima de adquisición.

Las gerencias y los consejos orientados al valor también evalúan cuidadosamente el riesgo de que las sinergias previstas no se materialicen. Reconocen el desafío de la integración postfusión y la probabilidad de que los competidores no se queden de brazos cruzados mientras la empresa compradora trata de generar sinergias a costa de ellos. Si resulta financieramente factible, las empresas compradoras que confían en lograr sinergias mayores que la prima pagarán en efectivo para que sus accionistas no tengan que ceder a los accionistas de las empresas vendedoras ninguna ganancia prevista de la fusión. Si la gerencia no está segura de que el trato genere sinergias, puede proteger su inversión ofreciendo acciones. Esto reduce pérdidas potenciales para los accionistas de la empresa compradora al bajar su participación en la empresa resultante de la fusión.

Principio 4

Mantener solamente activos que maximicen el valor

El cuarto principio lleva la creación de valor a un nuevo nivel, porque guía la elección del modelo de negocios que adoptarán las empresas que están conscientes del valor.

Este principio tiene dos partes.

Primero, las empresas orientadas al valor regularmente monitorean la presencia de compradores dispuestos a pagarle a la empresa una prima significativa por encima del valor estimado del flujo de caja, por sus unidades de negocios, marcas, bienes raíces y otros activos negociables. No hay duda de que tal análisis es un campo político minado para aquellas empresas que se están desempeñando relativamente bien con respecto a las proyecciones o a los competidores, pero que son obviamente más valiosas en manos de otros controladores. El no explotar esas oportunidades puede comprometer seriamente el valor para los accionistas.

Un ejemplo reciente es Kmart. Un fondo de cobertura operado por Edward Lampert, ESL Investments, obtuvo el control de Kmart, cuando ésta se encontraba bajo la protección de bancarrota en 2002, por menos de US\$ 1.000 millones y sus acciones se transaban en menos de US\$ 1. Lampert pudo recuperar casi toda su inversión vendiéndoles tiendas a Home Depot y Sears, Roebuck. Además, cerró las tiendas con mal desempeño, se concentró en la rentabilidad reduciendo el gasto de capital y los niveles de inventario y eliminó las tradicionales ventas de liquidación de Kmart. A finales de 2003, las acciones se estaban transando en unos US\$ 30; en 2004 aumentaron súbitamente a US\$ 100 y, en un trato anunciado en noviembre de 2004, fueron utilizadas para adquirir Sears. Los ex accionistas de Kmart se están preguntando, justificadamente, por qué la administración anterior no pudo revitalizar la empresa y por qué tuvieron que liquidar sus acciones a precio de apuro.

Segundo, las empresas pueden reducir el capital que utilizan y aumentar el valor por dos vías: concentrándose en actividades de alto valor agregado (tales como investigación, diseño y marketing), donde disfrutaban de una ventaja comparativa, y tercerizando las actividades de bajo valor agregado (tales como manufactura), cuando éstas pueden ser realizadas confiablemente y a bajo costo por otros. Los ejemplos que se vienen a la mente incluyen a Apple Computer, cuya iPod se diseña en Cupertino y se fabrica en Taiwan, y empresas hoteleras como Hilton Hospitality y Marriott International, que gestionan hoteles sin ser sus dueños. Y está el bien conocido modelo de negocios de Dell, de ensamblaje de PC adaptados al cliente y de venta directa, que minimiza el capital requerido para invertir en fuerza de ventas y distribución, así como la necesidad de llevar inventarios e invertir en instalaciones de manufactura.

Principio 5

Devolver el efectivo a los accionistas cuando no existan oportunidades creíbles de creación de valor para invertir en el negocio

Incluso las empresas cuya toma de decisiones estratégicas está basada en sólidos principios de creación de valor pueden tropezar cuando hay que decidir sobre distribución de efectivo. La importancia de adherir al quinto principio nunca ha sido mayor: para el primer trimestre de 2006, las empresas industriales de S&P 500 tenían más de US\$ 643.000 millones en efectivo, una cantidad que probablemente aumentará a medida que las empresas sigan generando flujos de caja positivos a niveles récord.

Las empresas conscientes del valor que cuentan con grandes excesos de efectivo y sólo limitadas oportunidades de inversión para crear valor, le devuelven el dinero a los accionistas a través de dividendos y recompra de acciones. Esto no sólo les da a los accionistas una oportunidad de obtener mejores rendimientos en otras áreas, sino que reduce el riesgo de que la administración use el exceso de efectivo para hacer inversiones que destruyen valor, en particular adquisiciones con sobreprecio realizadas siguiendo un mal consejo.

El solo hecho de que una empresa esté recomprando acciones, sin embargo, no significa que esté siguiendo este principio. Muchas empresas recompran acciones simplemente para aumentar el EPS pero, tal como en el caso de las fusiones y adquisiciones, el aumento o la caída del EPS no tienen nada que ver con el sentido económico de una recompra. Cuando las decisiones de recompra de acciones las dicta un aumento instantáneo del EPS, y no la creación de valor, recomprándose acciones que están sobrevaluadas, los accionistas que venden ganan a expensas de los que no ofrecen sus acciones. Especialmente generalizados son los programas de recompra que compensan la caída del EPS resultante de los programas de opción de compra de acciones por parte de empleados. En tales situaciones, el ejercicio de las opciones por parte de los empleados, más que la valoración, determina el número de acciones que la empresa compra y el precio que paga.

Las empresas conscientes del valor recompran sólo cuando las acciones de la empresa se están transando por debajo de la mejor estimación de valor realizada por la administración y la inversión en el negocio no ofrece un mejor rendimiento. Las empresas que siguen esta pauta favorecen los intereses de los accionistas que no ofrecen sus acciones a la venta, los cuales, si la valoración de la administración es correcta, ganan a expensas de los accionistas que sí las ofrecen.

Cuando las acciones de una empresa son caras y no se puede obtener un buen valor a largo plazo invirtiendo en el negocio, es probable que pagar dividendos sea la mejor alternativa.

Principio 6

Recompensar al CEO y a otros altos ejecutivos por generar retornos superiores en el largo plazo

Las empresas necesitan incentivos de pago eficaces en todos los niveles a fin de maximizar el potencial de retornos superiores. Los principios 6, 7 y 8 establecen pautas apropiadas para compensar a los ejecutivos de nivel alto, medio y bajo. Empezaré con los altos ejecutivos. Como ya se observó, las opciones de compra de acciones se promocionaron como evidencia de un sano espíritu de valor. Sin embargo, la opción estándar es un vehículo imperfecto para motivar una conducta de maximización de valor a largo plazo. Primero, las opciones estándar recompensan el desempeño muy por debajo de los retornos de nivel superior. Tal como se hizo dolorosamente evidente en la década de los 90, en un mercado en alza las opciones pueden recompensar incluso un desempeño mediocre, porque los ejecutivos obtienen ganancias ante cualquier incremento en el precio de las

acciones, aunque esté sustancialmente por debajo de las ganancias obtenidas por sus competidores o por el mercado en general.

Segundo, el período usual de inversión de tres o cuatro años, combinado con la propensión de los ejecutivos a convertir pronto sus activos en efectivo, reducen significativamente la motivación de largo plazo que las opciones buscan brindar. Por último, cuando las opciones no tienen esperanza de convertirse en efectivo sin pasar por una pérdida, dejan totalmente de ser un factor de motivación. Y eso ocurre con más frecuencia de lo que se cree. Por ejemplo, cerca de un tercio de las opciones mantenidas por ejecutivos estadounidenses en 1999 estaba por debajo de sus precios de ejercicio, en el clímax del mercado alcista. Pero las supuestas soluciones –aumentar la compensación en efectivo, dar acciones restringidas o más opciones o bajar el precio de ejercicio de las opciones existentes– son respuestas poco amigables para los accionistas y cambian las reglas en medio del juego.

Las empresas conscientes del valor pueden superar las deficiencias de las opciones sobre acciones estándar adoptando un plan de opciones indexadas descontadas, o un plan de opciones descontadas del riesgo de capital (DERO, por *discounted equity risk option*). Las opciones indexadas recompensan a los ejecutivos sólo si las acciones de la empresa se desempeñan mejor que el índice de las otras empresas del mismo nivel, y no simplemente porque el mercado esté en alza. Para otorgar a los ejecutivos un incentivo continuo para maximización del valor, las empresas pueden bajar los precios de ejercicio para las opciones indexadas de modo que los ejecutivos puedan beneficiarse de niveles de desempeño un poco inferiores al índice. Las empresas pueden enfrentar la otra desventaja de las opciones estándar –plazos de tenencia demasiado cortos– extendiendo los períodos de mantención y exigiendo que los ejecutivos retengan una porción significativa de las acciones conseguidas al ejercer sus opciones.

Para las empresas que no pueden desarrollar un índice adecuado con empresas del mismo nivel, las DERO son una buena alternativa. El precio de ejercicio de las DERO aumenta anualmente de acuerdo con el rendimiento de los bonos a diez años del Tesoro de Estados Unidos, más una fracción de la prima esperada de riesgo de capital y menos los dividendos pagados a los poseedores de las acciones subyacentes. Los inversionistas esperan un retorno mínimo consistente en la tasa sin riesgo más la prima de riesgo de capital.

Pero este nivel mínimo de desempeño puede hacer que muchos ejecutivos tengan opciones que no pueden ejercerse sin una pérdida. Al incorporar sólo una fracción de la prima estimada de riesgo de capital a la tasa de crecimiento del precio de ejercicio, un consejo de administración está apostando a que el valor agregado por la gerencia compensará con creces opciones que son más costosas. Los dividendos deducen del precio de ejercicio a fin de eliminar el incentivo para las empresas de retener dividendos cuando no tienen oportunidades de inversión que crean valor.

Principio 7

Recompensar a los ejecutivos de las unidades operativas por agregar valor superior en múltiples años

Aunque las opciones de acciones apropiadamente estructuradas son útiles para los ejecutivos corporativos cuya misión es mejorar el desempeño de la empresa –y así, en última instancia, el precio de las acciones– esas opciones usualmente son inapropiadas para recompensar a los ejecutivos de unidades operativas, las que tienen un impacto limitado sobre el desempeño global. Un precio de las acciones que disminuye debido a un desempeño decepcionante en otras partes de la empresa puede castigar injustamente a los ejecutivos de las unidades operativas que están desempeñándose excepcionalmente bien. Por otra parte, si una unidad operativa se desempeña mal, pero las acciones de la empresa aumentan de precio debido a un desempeño superior de otras unidades, los ejecutivos de esa unidad

disfrutarán de una ganancia inesperada e inmerecida. En ninguno de ambos casos el hecho de otorgar opciones motiva a estos ejecutivos a crear valor a largo plazo. Sólo en el caso que las unidades operativas de una empresa son realmente interdependientes el precio de las acciones puede servir como un indicador objetivo y útil del desempeño operativo.

Las empresas generalmente tienen planes de incentivos anuales y a largo plazo (con mucha frecuencia, trienales) que recompensan a los ejecutivos de operaciones por superar metas de indicadores financieros, tales como ingresos generales y operativos y, a veces, también por superar metas no financieras. El problema es que ligar los bonos al proceso de presupuesto induce a los ejecutivos a estimar deliberadamente menores posibilidades de desempeño. Más importante aún, los indicadores usuales de ganancias y otros de tipo contable, particularmente cuando se usan como indicadores trimestrales y anuales, no están confiablemente vinculados con los flujos de caja a largo plazo que generan valor para los accionistas.

A fin de crear incentivos para una unidad operativa, las empresas deben desarrollar medidas tales como valor agregado para los accionistas (SVA, por *shareholder value added*). El SVA se calcula aplicando técnicas estándares de descuento a los flujos de caja operativos pronosticados, los que son impulsados por el crecimiento de las ventas y de los márgenes operacionales, y luego restando las inversiones realizadas en el período. Debido a que el SVA se basa totalmente en los flujos de caja, no introduce distorsiones contables, lo que le otorga una clara ventaja sobre los indicadores tradicionales. Para garantizar que el indicador capte el desempeño a largo plazo, las empresas deberían extender el período de evaluación de desempeño al menos, digamos, hasta un ciclo rotativo de tres años. El programa puede entonces retener una porción de los pagos de incentivo para cubrir posibles deficiencias futuras de desempeño. Este método elimina la necesidad de dos planes, combinando en uno solo los planes de incentivos anuales y de largo plazo.

En vez de fijar mínimos a la compensación por incentivo sobre bases presupuestarias, las empresas pueden desarrollar estándares para el progreso año a año del desempeño superior, benchmarking de colegas e incluso expectativas de desempeño derivadas del precio de las acciones.

Principio 8

Recompensar a los ejecutivos medios y a los empleados en la primera línea por entregar un desempeño superior en los impulsores clave del valor en que ellos influyen directamente

Aunque el crecimiento de las ventas, los márgenes de operación y los gastos de capital son indicadores financieros útiles para rastrear el SVA de una unidad operativa, son demasiado amplios para brindar orientación cotidiana a los ejecutivos medios y los empleados de primera línea que necesitan saber qué medidas específicas deben tomar para aumentar el SVA. Para mediciones más específicas, las empresas pueden desarrollar indicadores principales de valor que sean cuantificables, que informen fácilmente sobre los logros actuales en que los empleados de primera línea puedan influir directamente y que favorecen en forma significativa el valor a largo plazo de la empresa. Ejemplos de esto podrían incluir el tiempo para introducir nuevos productos al mercado, la tasa de rotación de empleados, la tasa de retención de clientes y la inauguración oportuna de nuevas tiendas o plantas de manufactura.

Mi propia experiencia sugiere que la mayoría de las empresas pueden enfocarse en tres a cinco indicadores principales y capturar una importante parte de su potencial de creación de valor a largo plazo. El proceso de identificar indicadores principales puede ser difícil, pero mejorar el desempeño de los indicadores principales es la base para lograr un SVA superior, lo que a su vez sirve para incrementar los retornos a largo plazo para los accionistas.

Principio 9

Exigir que los altos ejecutivos asuman los riesgos de la propiedad al igual que los accionistas

En su mayor parte, el hecho de dar opciones no ha conseguido alinear los intereses a largo plazo de los altos ejecutivos y de los accionistas porque los primeros rutinariamente convierten en efectivo las opciones asignadas. Para aumentar el precio actual de las acciones, la alternativa de poder venderlas pronto puede de hecho motivarlos a enfocarse en los resultados a corto plazo más que en el valor a largo plazo.

Para alinear mejor estos intereses, muchas empresas han adoptado pautas de tenencia de acciones para los altos ejecutivos. La tenencia mínima se expresa normalmente como un múltiplo del salario base, que luego se convierte en un número específico de acciones. Por ejemplo, las pautas de eBay requieren que el CEO posea acciones de la empresa equivalentes a cinco veces su salario base anual. Para otros ejecutivos, la cifra es de tres veces. A los altos ejecutivos de eBay se les exige además retener un porcentaje de las acciones provenientes de ejercer la opción de compra hasta que reúnan el número estipulado de acciones.

Pero en la mayoría de los casos, los planes de posesión de acciones no exponen a los ejecutivos a los mismos niveles de riesgo que los accionistas. Primero, algunas empresas condonan los préstamos para compra de acciones cuando el desempeño de las acciones es insatisfactorio, argumentando que el trato ya no entrega un incentivo a los altos ejecutivos. Las empresas que condonan los préstamos para compra de acciones, así como las que fijan de nuevo el precio de las acciones, se arriesgan a institucionalizar un sistema de pago que subvierte el espíritu y los objetivos del programa de compensación de incentivos. Segundo, las donaciones abiertas de acciones restringidas, que son esencialmente opciones con un precio de ejercicio de US\$ 0, generalmente cuentan como acciones para alcanzar niveles mínimos de posesión. Las donaciones de acciones motivan a los ejecutivos a mantenerse en la empresa hasta que caduque la restricción, generalmente en tres o cuatro años, para luego poder convertir sus acciones en efectivo. Estas donaciones crean un fuerte incentivo para que los CEO y otros altos ejecutivos vayan a lo seguro, protejan el valor existente y eviten ser despedidos. No es sorprendente que los planes de acciones restringidas se llamen comúnmente "pago por pulso", más que pago por desempeño.

En un esfuerzo por desviar las críticas de que los planes de acciones restringidas son un obsequio, muchas empresas ofrecen acciones por desempeño que requieren no sólo que el ejecutivo se mantenga en la empresa sino también que la empresa alcance metas predeterminadas de desempeño vinculadas al crecimiento del EPS, objetivos de ingreso o mínimos de retorno sobre el capital. Aunque estas acciones exigen rendimiento, por lo general éste no es el medio correcto de generar valor a largo plazo porque los indicadores usualmente no están vinculados al valor.

Las empresas que buscan alinear mejor los intereses de los ejecutivos y de los accionistas necesitan encontrar un equilibrio apropiado entre los beneficios de exigir que los altos ejecutivos posean participaciones continuas y significativas en la propiedad y las restricciones resultantes sobre su liquidez y diversificación. Sin incentivos basados en el capital, los ejecutivos pueden volverse excesivamente aversos al riesgo para impedir el fracaso y el posible despido.

Sin embargo, si poseen demasiado capital también pueden evitar el riesgo para preservar el valor de su portafolio, en gran medida sin diversificar. Extender el período en que los ejecutivos puedan deshacerse de las acciones desde el momento del ejercicio de la opción y hacer que las donaciones de acciones restringidas no cuenten como acciones para niveles mínimos de posesión haría mucho por equiparar los riesgos de los ejecutivos y los accionistas.

Principio 10

Entregar a los inversionistas información relevante sobre el valor

El último principio rige las comunicaciones a los inversionistas, tales como la información divulgada en los reportes financieros de una empresa. La mejor divulgación no sólo ofrece un antídoto contra la obsesión por ganancias a corto plazo sino que también sirve para aminorar la incertidumbre de los inversionistas y así, potencialmente, reducir el costo de capital y aumentar el precio de las acciones.

Una forma de hacer esto, como se describe en mi artículo "The Economics of Short-Term Performance Obsession" en el número de Mayo-Junio 2005 del *Financial Analysts Journal*, es preparar un estado de desempeño corporativo (vea el recuadro "El estado de desempeño corporativo"). Este informe:

- separa los flujos de caja y las cuentas devengadas, brindando así una base histórica para estimar las perspectivas del flujo de caja y permitiendo a los analistas evaluar lo razonable de las estimaciones de cuentas devengadas.
- clasifica las cuentas devengadas de acuerdo a tres niveles crecientes de incertidumbre: bajo, medio y alto.
- entrega un rango y la estimación más probable para cada cuenta devengada, más que las estimaciones tradicionales de punto único que ignoran la amplia variabilidad de posibles resultados.
- excluye las cuentas devengadas arbitrarias e irrelevantes para el valor, tales como depreciación y amortización, y
- detalla los supuestos y los riesgos para cada rubro, a la vez que presenta indicadores clave de desempeño que impulsan el valor de la empresa.

¿Podría esta divulgación ampliada resultar demasiado costosa? La realidad es que en las empresas bien gestionadas los ejecutivos ya usan el tipo de información contenida en el estado de desempeño corporativo. De hecho, la ausencia de dicha información debería hacer que los accionistas cuestionaran si la gerencia entiende el negocio y si el consejo está ejerciendo adecuadamente su responsabilidad de supervisar. En el actual clima que no perdona los artificios contables, las empresas impulsadas por el valor tienen una oportunidad sin precedentes de crear valor simplemente por la vía de mejorar la forma y el contenido de los reportes corporativos.

Las recompensas, y los riesgos

La pregunta crucial, desde luego, es si seguir estos diez principios favorece los intereses a largo plazo de los accionistas. Para la mayoría de las empresas, la respuesta es un rotundo sí. Sólo eliminar la práctica de postergar o dejar pasar las inversiones que crean valor para alcanzar metas trimestrales de ganancias puede representar una diferencia considerable. Además, salir del juego de manejar las ganancias, acelerando los ingresos en el período actual, y diferir los gastos a períodos futuros reduce el riesgo de que, con el tiempo, una empresa no pueda satisfacer las expectativas del mercado y desate una caída de sus acciones. Pero el auténtico beneficio consiste en la diferencia que una verdadera orientación hacia el valor para los accionistas representa para la estrategia de crecimiento a largo plazo de una empresa.

Para la mayoría de las organizaciones, el crecimiento con creación de valor es el desafío estratégico, y para tener éxito, las empresas deben ser buenas desarrollando negocios nuevos y potencialmente disruptivos. He aquí la razón. La mayor parte del precio de las acciones de la empresa típica refleja expectativas de crecimiento de los actuales negocios. Si las empresas cumplen con esas expectativas, los accionistas obtendrán sólo un retorno normal. Pero para entregar retornos superiores a largo plazo —es decir, para incrementar el precio de las acciones más rápido que el precio de las acciones de los competidores— la administración debe exceder repetidamente las expectativas del mercado para sus negocios actuales o desarrollar nuevos negocios generadores de valor. Es casi imposible superar sistemáticamente las

expectativas del mercado sobre los negocios actuales porque, si usted lo hace, los inversionistas simplemente aumentan sus exigencias. Por tanto, la única forma razonable de entregar retornos superiores a largo plazo es focalizarse en nuevas oportunidades e negocios. (Desde luego, si el precio de las acciones de una empresa ya refleja expectativas sobre nuevo negocios—lo que podría ser si la administración tiene un historial de entregar ese crecimiento creador de valor—entonces la tarea de generar retornos superiores se vuelve formidable: es todo lo que los ejecutivos pueden hacer para cumplir con las expectativas actuales).

Las empresas focalizadas en indicadores de desempeño a corto plazo están condenadas a no poder ofrecer una estrategia de crecimiento de creación de valor, porque el enfatizar los resultados a corto plazo obliga a la administración a concentrarse en los negocios existentes más que en desarrollar nuevos negocios para el largo plazo. Cuando los ejecutivos pasan demasiado tiempo en los negocios básicos erminan sin nuevas oportunidades en proceso de desarrollo. Y cuando encuentran problemas —como inevitablemente ocurre— casi no tienen más alternativa que sacar un conejo del sombrero. La dinámica de este fracaso ha sido descrita con mucha precisión por Clay Christensen y Michael Raynor en su libro *The Innovator's Solution: Creating and Sustaining Successful Growth* (Harvard Business School Press, 2003). Con un poco de adaptación, opera de la siguiente manera:

- A pesar de una desaceleración en el crecimiento y de la erosión de los márgenes en los negocios básicos de la empresa, la gerencia continúa concentrándose en desarrollarlos a expensas de lanzar nuevos negocios de crecimiento.
- En algún punto, las inversiones en el negocio básico ya no pueden generar el crecimiento que los inversionistas esperan y el precio de las acciones sufre un revés.
- Para revitalizar el precio de las acciones, la gerencia anuncia una tasa de crecimiento objetivo que está muy por encima de lo que el negocio básico puede entregar, introduciendo así una mayor brecha de crecimiento.
- Enfrentada a esta brecha, la empresa limita el financiamiento a proyectos que prometen mucho crecimiento y muy rápido. Por consiguiente, la empresa rehúsa financiar nuevos negocios de crecimiento que en última instancia podrían acelerar la expansión de la empresa pero que no pueden alcanzar el tamaño suficiente a la velocidad necesaria.
- Los ejecutivos responden con proyecciones excesivamente optimistas a fin de obtener financiamiento para iniciativas en grandes mercados ya existentes, las cuales son potencialmente capaces de generar suficientes ingresos con bastante prontitud para satisfacer las expectativas de los inversionistas.
- Para cumplir con el cronograma planeado para la introducción del nuevo producto o servicio, la empresa origina una enorme estructura de costos antes de obtener algún ingreso.
- Al no aumentar suficientemente los ingresos y persistir las pérdidas, el mercado castiga nuevamente el precio de las acciones y se trae a un nuevo CEO para afirmarlas.
- Al ver que el listado de negocios de nuevo crecimiento está virtualmente vacío, el CEO trata de frenar rápidamente las pérdidas aprobando sólo los gastos que potencian el negocio ya maduro.
- La empresa ya cerrado el círculo y ha perdido un sustancial valor para los accionistas.

Las empresas que toman en serio el valor para los accionistas evitan esta espiral autorreforzante de descenso. Debido a que no enfatizan las expectativas del mercado a corto plazo, invierten en nuevas oportunidades de crecimiento mientras el negocio básico es todavía próspero. Tienen una mejor probabilidad por tanto de llegar primero a un mercado y levantar formidables barreras a la entrada mediante economías de escala o de aprendizaje, efectos positivos de red o ventajas de prestigio. Sus equipos ejecutivos son previsores y sensibles a las oportunidades estratégicas. Con el tiempo, superan a sus competidores en aprovechar

oportunidades de lograr una ventaja competitiva.

Aunque la aplicación de los diez principios mejorará las perspectivas a largo plazo para muchas empresas, algunas todavía enfrentarán problemas si los inversionistas siguen concentrados en las ganancias a corto plazo, porque en ciertas situaciones un precio bajo de las acciones puede perjudicar el desempeño operativo. El riesgo es particularmente serio para empresas tales como firmas nuevas de alta tecnología, que dependen mucho de un sólido precio de las acciones para financiar el crecimiento y enviar señales positivas a los empleados, clientes y proveedores. Cuando bajan los precios de las acciones, vender nuevas acciones diluye excesivamente las participaciones de los actuales accionistas o, en ciertos casos, resta atractivo a la empresa frente a posibles inversionistas. Por consiguiente, la gerencia podría tener que diferir o descartar sus planes de crecimiento para crear valor. Entonces, a medida que los inversionistas se percatan de la situación, el precio de las acciones continúa bajando, conduciendo posiblemente a una adquisición a precio de oportunidad o a la bancarrota.

Las empresas con serias limitaciones de capital también pueden ser vulnerables, especialmente si la mano de obra escasea, los clientes son pocos o los proveedores son particularmente poderosos. Un bajo precio de las acciones significa que estas organizaciones no pueden ofrecer perspectivas creíbles de grandes ganancias por la vía de opciones de compra de acciones o de acciones restringidas, lo que dificulta atraer y retener a los empleados talentosos cuyo conocimiento, ideas y destrezas se han convertido cada vez más en una fuente de valor. Desde la perspectiva de los clientes, una baja valoración plantea dudas sobre la fortaleza competitiva y financiera de la empresa así como sobre su capacidad de seguir generando productos innovadores y de alta calidad y servicio confiable postventa. Los proveedores y distribuidores también pueden reaccionar ofreciendo términos contractuales menos favorables o, si perciben una probabilidad inaceptable de dificultad financiera, pueden simplemente negarse a hacer negocios con la empresa. En todos los casos, los problemas de la empresa se agravan cuando los prestamistas consideran los riesgos de desempeño resultantes de un bajo precio de las acciones y exigen mayores tasas de interés y condiciones de préstamo más restrictivas.

Si una empresa es vulnerable en tales aspectos, los ejecutivos responsables obviamente no pueden darse el lujo de ignorar las presiones de mercado a favor del desempeño a corto plazo y la adopción de los diez principios se debe moderar en alguna medida. Pero la realidad es que estas condiciones extremas no se aplican a la mayoría de empresas establecidas y listadas en la bolsa. Pocas dependen de la emisión de acciones para financiar el crecimiento. La mayoría genera suficiente efectivo para pagar bien a sus altos empleados sin recurrir a incentivos de capital. La mayoría también tiene un gran universo de clientes y proveedores con quienes tratar y hay muchos bancos en busca de su negocio. Por tanto, es hora de que los consejos de administración y los CEO aprovechen el momento. Cuanto más pronto convierta usted su empresa en una empresa de nivel 10, más ganarán usted y sus accionistas. ¿Y qué mejor momento que ahora para que los inversionistas institucionales actúen a favor de los accionistas y beneficiarios que representan, e insistan en que el valor a largo plazo para los accionistas se convierta en el principio rector de todas las empresas de sus portafolios?

Alfred Rappaport (alrapp@san.rr.com) es Leonard Spacek Professor Emeritus en Kellogg School of Management de Northwestern University, en Evanston, Illinois.

Fuente:
Harvard Business Review,
Septiembre 2006

RÉGIMEN LABORAL AGRARIO
Contratación, beneficios y aportes a la seguridad social

RESUMEN EJECUTIVO

Como resultado de las buenas condiciones que presenta la economía nacional, así como por el contexto favorable de los altos precios internacionales de los alimentos, se ha incrementado la demanda de trabajo en la actividad agraria, Ello, sumado al incremento de las inspecciones realizadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, exige que los empleadores del sector agrario conozcan sus obligaciones y derechos no solo para evitar

Aspectos Generales

El régimen laboral agrario, a diferencia del régimen laboral común, contempla obligaciones especiales como la forma de remuneración a través de jornales, el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, el periodo de descanso vacacional de los trabajadores, el aporte a EsSalud, entre otros.

Las normas que regulan dicho régimen vigentes hasta el 31 de diciembre del año 2021 son el Decreto Legislativo N° 885, la Ley N° 27360, y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 049-2002-AG. Según tales dispositivos, este régimen comprende las actividades de cultivo y/o crianza, la actividad agroindustrial, la actividad avícola, así como la actividad alicuota.

No se encuentran comprendidas dentro del régimen laboral agrario, la industria forestal, así como los empleadores que se encuentren en la Provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao que utilicen principalmente productos agropecuarios producidos directamente o adquiridos de las personas que desarrollen cultivos y/o crianzas ni los trabajadores que realicen labores administrativas en dichas provincias, siendo para ellos aplicables las normas del régimen laboral de la actividad privada, es decir, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

1. Acogimiento al régimen laboral agrario

De conformidad con lo establecido por el Reglamento de la Ley de Promoción del Sector Agrario, en adelante el Reglamento, para que las empresas pertenecientes a la actividad agraria, se acojan a los beneficios del régimen laboral agrario, deben presentar ante la Sunat una declaración jurada anual en la que se señale que la actividad principal a la que se dedican se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la ley agraria.

Sobre el particular la Sunat mediante Resolución de Superintendencia N° 007- 2003/SUNAT (1 0/01/2003), aprobó la nueva versión del Formulario N° 4888 denominado "Declaración Jurada de Acogimiento a los Beneficios Tributarios de la Ley de Promoción del Sector Agrario y de la Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura", formato que debe ser utilizado a efectos del acogimiento al régimen agrario y que puede ser descargado de la página web de la Sunat: www.sunat.gob.pe.

2. Contratación Laboral

Respecto a la contratación laboral, al igual que en el régimen laboral común, los empleadores del régimen agrario pueden celebrar contratos de trabajo a plazo determinado o indeterminado. En el caso de celebrar contratos a plazo fijo, podrán ser utilizadas cualquiera de las modalidades establecidas en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUD de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL); no obstante, deberá observarse el procedimiento especial establecido para su presentación.

Los contratos sujetos a modalidad celebrados con trabajadores agrarios deben ser presentados el último día hábil de cada semestre calendario, ante el Ministerio de Trabajo y

Promoción del Empleo (MTPE), cumpliendo determinados requisitos (ver cuadro N° 1).

3.Registra del trabajador agrario en la Planilla Electrónica

A partir del 1 de enero del presente año, los empleadores del régimen laboral agrario, deberán registrar a los trabajadores a través del PDT-601 - Planilla Electrónica, al igual que los empleadores pertenecientes al régimen laboral de la actividad privada, teniendo en cuenta lo referido al registro del trabajador.

Para registrar al trabajador agrario, el empleador deberá señalar en el rubro "Tipo de Trabajador" el código 64: "Trabajador agrario dependiente, Decreto Ley N° 885" o el código 65: "Trabajador actividad acuícola", según corresponda.

Con el llenado de tales datos, automáticamente la Planilla Electrónica reflejará el aporte a cargo del empleador del 4% por concepto de Seguro de Salud Agrario.

4. Jornada de Trabajo

El empleador sujeto al régimen agrario debe establecer una jornada laboral que no supere las ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, al igual que el régimen laboral común, conforme lo establece nuestra Constitución y las normas que regulan la jornada de trabajo.

Sin embargo, debido a la naturaleza de las labores que realizan los trabajadores (sobre todo los de campo), la ley agraria permite que los empleadores puedan establecer jornadas de trabajo acumulativas, siempre que el número de horas trabajadas no exceda en promedio los límites máximos previstos por la ley de jornada laboral antes indicada, otorgándose pagos por sobretiempo cuando se supere dicho límite.

CUADRO N° 1
NÚMERO DE CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD PRESENTADOS ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO AL MES DE MARZO DE 2008

Modalidad	Agricultura, caza silvicultura y ganadería
Contrato por inicio o incremento de actividad	180
Contrato por necesidades del mercado	143
Contrato por reconversión empresarial	67
Contrato ocasional	0
Contrato de suplencia	0
Contrato de emergencia	0
Contrato para obra determinada o servicio específico	204
Contrato intermitente	0
Contrato de temporada	0
TOTAL	594

Fuente: Informes Estadísticos (Marzo 2008) del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

Por otro lado, respecto al control de la jornada laboral de los trabajadores, al igual que en el régimen común son aplicables las normas que regulan el control de asistencia y salida de trabajadores. En tal sentido, el personal de dirección, los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata (trabajadores agrarios de campo) y los que presten servicios intermitentes (como es el caso de los choferes) no están obligados al llenado del registro de asistencia y salida de trabajadores.

Finalmente, el empleador agrario debe exhibir el horario de trabajo en el cual conste el refrigerio, que no podrá tener una duración inferior a cuarenta y cinco (45) minutos.

5. Remuneración

El trabajador agrario debe percibir una remuneración diaria (RD) mínima de S/. 2146, suma que comprende el pago de dos beneficios sociales como son la compensación por tiempo de servicios (CTS) y las gratificaciones legales (Fiestas Patrias y Navidad). Este jornal es actualizado en el mismo porcentaje que los incrementos de la remuneración mínima vital (RMV).

A efectos de determinar dicha actualización, debemos partir del hecho de que en el año 2000, la RMV vigente era de S/. 410.00, y que para el régimen agrario la RD había sido establecida en S/. 16.00 diarios. Por otro lado, desde el 1 de enero de 2008, la RMV es de S/. 550.000S/. 18.33 diarios, con lo cual, teniendo en cuenta la RMV del año 2000, existe un incremento de S/. 140.00.

Ahora bien, al tener un adicional de S/. 140.00, debemos hallar el porcentaje a ser incrementado a la RD de la siguiente manera: $S/. 140.00 / S/. 410.00 \times 100 = 34.1463\%$

Una vez hallado el porcentaje, este se adiciona a la RD de S/. 16.00. Así tenemos: $51.16.00 \times 34.1463\% = 51.5.46$, con lo cual adicionando este monto a los S/. 16.00 resulta la suma de S/. 21.46.

Cabe precisar que existen dos interpretaciones respecto de los conceptos que integran la RD. Por un lado, se considera que la parte referida a la CTS no debería ser gravada con las aportaciones y retenciones laborales (EsSalud, ONP o AFP). Sin embargo, consideramos que al no estar establecida en la ley agraria una disgregación de los conceptos que están afectos a tributos laborales, la RD debe ser gravada en su totalidad.

6. Descanso vacacional

El descanso vacacional para el régimen laboral agrario, a diferencia del régimen laboral común, es de quince (15) días calendario por cada año de servicios o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un periodo mayor. Tal descanso representa para el empleador un beneficio por cuanto permite contar con más días efectivos de trabajo por parte de sus trabajadores, lo cual repercute en una mayor productividad y competitividad para la empresa.

Si el trabajador agrario no descansa dentro del año que le corresponde, tendrá derecho al pago de la indemnización vacacional establecida en el Decreto Legislativo N° 713, norma que regula los descansos remunerados.

7. Protección contra el despido arbitrario

Teniendo en cuenta que el trabajador agrario percibe una remuneración o jornal diario, en caso de que sea despedido en forma injustificada tiene derecho a quince (15) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de ciento ochenta (180) remuneraciones diarias. Las fracciones de años serán abonadas por dozeavos.

8. Seguridad Social

En materia de seguridad social, las normas que regulan la actividad agraria establecieron un tratamiento distinto

respecto a la aportación que realiza el empleador, con la finalidad de promover que las empresas dedicadas a la actividad agraria incluyan en sus planillas a los trabajadores. Así tenemos:

a. Seguro de Salud Agrario

Los empleadores del régimen agrario deben aportar el 4% de la remuneración asegurable que perciba el trabajador agrario a EsSalud, por concepto de Seguro de Salud Agrario. A diferencia del régimen laboral común, si el trabajador agrario percibe en el mes un monto menor a la remuneración mínima vital (RMV), el aporte será calculado sobre lo realmente percibido⁽¹¹⁾.

En el caso de los trabajadores agrarios independientes, el aporte es de cargo del propio trabajador y será equivalente al cuatro por ciento (4%) de la RMV.

El Seguro de Salud Agrario cubre las prestaciones de salud y económicas del afiliado como de sus derechohabientes. Así, los trabajadores y sus derechohabientes tendrán derecho a las prestaciones del seguro social de salud, siempre que aquellos cuenten con tres meses de aportaciones consecutivos o con cuatro no consecutivos dentro de los doce meses calendarios anteriores al mes en el que se inició la causal. En caso de accidente, bastará que exista afiliación.

A continuación, mostramos un cuadro detallado por departamentos de afiliados al Seguro de Salud Agrario (ver cuadro N° 2).

CUADRO N° 2	
Departamento	Afiliados al Seguro de Salud Agrario
Amazonas	2,031
Ancash	5,595
Apurímac	1,015
Arequipa	114
Ayacucho	4,241
Cajamarca	63
Cusco	225
Huancavelica	78
Huánuco	1,436
Ica	27,479
Junín	1,930
La Libertad	28,366
Lambayeque	22,114
Lima	24,192
Loreto	683
Madre de Dios	892
Moquegua	638
Pasco	1,622
Piura	6,916
Puno	1,012
San Martín	3,143
Tacna	374
Tumbes	1,002
Ucayali	120
Total	135,281

Fuente: EsSalud - Gerencia de Operación de Seguros.

b. Sistema Pensionario

Los empleadores del régimen agrario se encuentran obligados a retener el porcentaje correspondiente del Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o del Sistema Privado de Pensiones (SPP).

Para tal fin, los trabajadores deben afiliarse a cualquiera de los

regímenes previsionales (sistema nacional o privado), siendo opción del trabajador su incorporación o permanencia en estos.

Los supuestos de incorporación y permanencia referidos a la opción de los trabajadores agrarios, son los siguientes:

(i) Incorporación

El nuevo trabajador agrario, dentro de los diez (10) días siguientes a su ingreso, deberá comunicar a su empleador, su decisión de:

- Incorporarse al Sistema Privado de Pensiones, en cuyo caso informará también cuál es la Administradora Privada de Fondos de Pensiones (AFP) elegida, o
- Incorporarse al Sistema Nacional de Pensiones.

(ii) Permanencia

El trabajador agrario, en cualquier momento durante la vigencia de la relación laboral, podrá comunicar a su empleador su decisión de:

- En el caso de estar afiliado al Sistema Privado de Pensiones, solicitar su traslado a otra AFP, en cuyo caso informará cuál es la AFP elegida, o

En el caso de estar afiliado al Sistema Nacional de Pensiones, solicitar su traslado al Sistema Privado de Pensiones, en cuyo caso informará cuál es la AFP elegida.

CUADRO N° 3

Régimen Laboral Común	Régimen Laboral Agrario
- Contratación Laboral: Los empleadores deben presentar sus contratos de trabajo en un plazo de quince (15) días naturales.	- Contratación Laboral: Los empleadores deben presentar sus contratos de trabajo el último día hábil del semestre calendario.
- Los empleadores pueden remunerar en forma semanal o diaria.	- Los empleadores deben remunerar en forma diaria.
- La remuneración mínima mensual es S/ 550.00	- La remuneración mínima diaria es S/ 21.46
- El pago de la compensación por tiempo de servicio es semestral.	- El pago de la compensación por tiempo de servicios está incluida en la remuneración mínima diaria.
- El pago de las gratificaciones legales es en quincena de julio y en quincena de diciembre.	- El pago de las gratificaciones legales está incluida en la remuneración mínima diaria.
- El periodo del descanso vacacional es de treinta días calendario.	- El periodo del descanso vacacional es de quince días calendario.
- El aporte a EsSalud equivale al 9%.	- El aporte al Seguro de Salud Agrario equivale al 4%.
- La base imponible del aporte no puede ser inferior a la remuneración mínima vital.	- La base imponible del aporte puede ser inferior a la remuneración mínima vital.
- La indemnización por despido arbitrario comprende una remuneración y media por cada año completo de servicios, con un máximo de doce remuneraciones. Las fracciones de años serán abonadas por dozavos. En caso de contratos temporales, la remuneración y media se paga por cada mes que falta concluir el contrato de trabajo.	- La indemnización por despido arbitrario comprende de (15) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de ciento ochenta (180) remuneraciones diarias. Las fracciones de años serán abonadas por dozavos.

9. Seguridad y salud en el trabajo

El empleador agrario, al igual que en el régimen laboral común, debe cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por las normas que regulan dicha materia, esto es el Decreto Supremo N° 009-

2005-TR (29/09/2005), Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su norma modificatoria aprobada por el Decreto Supremo N° 007- 2007-IR.

Entre las principales obligaciones que podemos citar, están las referidas a la elaboración del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o supervisor, según sea el caso, la elaboración de registros de seguridad y salud en el trabajo y la capacitación.

Asimismo, los empleadores agrarios deben adoptar las medidas de prevención de riesgos que protejan la salud y seguridad de los trabajadores, tales como la fumigación de zonas agrícolas que sean necesarias a fin de cuidar la salud del trabajador agrario, la entrega de equipos de protección para el trabajador agrario cuando realiza el sembrío o cosecha, el mantenimiento de las maquinarias, la entrega de indumentaria apropiada para evitar heridas punzo cortantes, la capacitación necesaria para realizar la cosecha, realizar mantenimiento a los sistemas de regadío, contar con un botiquín de primeros auxilios, entre otras.

10. Extinción del vínculo laboral

En el régimen laboral agrario se aplican las mismas causales por las que se extingue la relación laboral en el régimen laboral privado, es decir, las contempladas en el artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (ver cuadro N° 3).

Sara Rosa Campos Torres (**)

(*) Empresas y entidades del Sector Público con Régimen Laboral Privado.

(**) Abogada por la Pontificia universidad católica del Perú (PUCP). Asesora Laboral del Grupo Empresarial Gaceta Jurídica. Jefa del área Laboral de Contadores & Empresas. Especialista en temas de Derecho Laboral, Procesal Laboral y de seguridad social. Cursa actualmente estudios de Maestría en Relaciones Laborales en la (PUCP).

- (1) La Ley N° 2810 122/07/2006 prorrogó la vigencia del régimen laboral agrario hasta el 31 de diciembre del año 2021.
- (2) Ley de Promoción del Sector Agrario, publicada el 10 de noviembre de 1996.
- (3) Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, publicada el 31 de octubre del año 2000.
- (4) Publicado el 11 de setiembre de 2002.
- (5) Se considera como actividad agroindustrial aquella comprendida en el Anexo del Decreto Supremo N° 007-2002-AG (08/02/2002).
- (6) Referida a la actividad avícola que no utiliza maíz amarillo duro importado en el proceso productivo.
- (7) Actividad que se encuentra regulada por la Ley N° 27460 (26/05/2001).
- (8) El Texto único Ordenado de la LPCL se encuentra aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997).
- (9) Ver la sección de Trámites Laborales de la presente edición.
- (10) Decreto supremo N° 007-2002-TR (04/07/2002), TUO de la Ley de Jornada, Horario y Trabajo en sobretiempo y su Reglamento aprobado por el Decreto supremo N° 008-2002-TR (04/07/2002).
- (11) En el régimen laboral común el aporte del 9% a cargo del empleador debe realizarse sobre la RMV, esto es S/ 550.00.

Fuente: Soluciones Laborales, Junio 2008.

REFORMAS LABORALES AL RÉGIMEN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS (MYPES)

TAMBIÉN APLICABLE AL SECTOR PÚBLICO (*)

RESUMEN EJECUTIVO

Tras una larga espera, fue dictada la nueva ley que modifica el régimen laboral y tributario de las micro y pequeñas empresas. Dicho dispositivo establece un nuevo régimen laboral para las pequeñas empresas, las que según datos estadísticos llegarían a ser la mayor parte de empresas peruanas. En este contexto, pese a que su entrada en vigencia está supeditada a la publicación del reglamento, la autora desarrolla los aspectos más importantes de la mencionada ley. Ser sancionados por la Autoridad Administrativa, sino, principalmente, a efectos de aprovechar las ventajas del régimen especial.

1. Aspectos generales

Como es de conocimiento general, fue dictado el Decreto Legislativo N° 1086 (28/06/08), dispositivo que aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente y modifica la Ley N° 28015 vigente a partir del 12/09/2003. Sobre el particular, se tiene como expectativa que más de tres mil Mypes se formalicen en los próximos tres años, con lo cual se beneficiarán más de dos millones de trabajadores.

En esta nueva ley, encontramos como una de las modificaciones sustanciales el régimen laboral de las pequeñas empresas que contiene mayores beneficios, y que ahora estas podrán tener en su planilla hasta 100 trabajadores y un nivel de ventas mayor de hasta 1700 UIT, lo cual permitirá una mayor contratación de personal que se encontraba en situación de informalidad. En efecto, los trabajadores de las pequeñas empresas gozarán - a partir de la entrada en vigencia de la nueva ley - de la compensación por tiempo de servicios, (equivalente a 15 días), quince días de descanso vacacional y dos gratificaciones al año (equivalentes a medio sueldo cada una). De la misma manera, tendrán derecho a un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) y a un seguro de vida a cargo del empleador.

De otro lado, en lo referido al régimen de la seguridad social y pensiones tenemos que las microempresas serán subsidiadas por el Estado en un 50%, manteniéndose los beneficios laborales que tenían bajo la ley anterior.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el presente informe desarrollaremos los principales cambios establecidos en la nueva Ley de Mypes.

2. Definición

Entendemos por micro y pequeña empresa a la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Así, pueden ser consideradas como microempresas las sociedades anónimas cerradas, las empresas individuales de responsabilidad limitada, las personas naturales con negocio, entre otras.

3. Ámbito de aplicación

Según lo establecido por el Decreto Legislativo N° 1086, en adelante la nueva Ley, este régimen laboral especial es de aplicación a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que presten sus servicios en las micro y pequeñas empresas, así como a sus conductores y empleadores.

Asimismo, con la nueva Ley este régimen se aplica también a las juntas de asociaciones o agrupaciones de propietarios, inquilinos en régimen de propiedad horizontal, condominio habitacional, así como las asociaciones o agrupaciones de vecinos, respecto de los trabajadores que les presenten servicios en común de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares, siempre y cuando no excedan de diez (10) trabajadores.

También se aplica a las microempresas que realicen actividad agraria, bajo los términos de la Ley N° 27360, Ley de Promoción de la Actividad Agraria. No obstante, aquellas pequeñas empresas que se dediquen a esta actividad si deberán regirse exclusivamente por lo que dispone la legislación especial sobre la materia.

4. Características generales de las mypes

A diferencia de lo dispuesto en la Ley N° 28015, la nueva Ley de Mypes dispone que las características que deben cumplir las micro y pequeñas empresas son las siguientes (ver cuadro N° 1).

Al respecto, podemos apreciar que el cambio más importante es el referido al nivel de ventas de las pequeñas empresas, en el cual ahora podrán contar hasta con 100 trabajadores, y su nivel de ventas máximo podrá llegar hasta el monto de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)⁽¹⁾, es decir S/. 9590 000.00 nuevos soles, situación que comprende a la mayoría de empresas peruanas.

Además, las pequeñas empresas se verán beneficiadas, por cuanto la nueva Ley de Mypes ha establecido que cada dos años será revisado el nivel de ventas anuales, el cual no será menor a la variación porcentual acumulada del Producto Bruto Interno (PBI) nominal. De esta manera, el monto máximo de ventas de las pequeñas empresas fluctuará en razón a la situación económica del país.

5. Empresas excluidas

La nueva Ley establece que los beneficios laborales regulados no serán aplicables a las empresas que, pese a cumplir las características señaladas en el numeral anterior, reúnan las siguientes condiciones:

- Que conformen un grupo económico que en conjunto no reúnan tales características.
- Que tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacional o extranjeros que no cumplan con tales características.
- Que falseen información o dividan sus unidades empresariales, con la finalidad de acceder a los beneficios de la nueva Ley. En este caso, serán sancionados con una multa e inhabilitación de contratar con el Estado por un periodo no menos de un (1) año ni mayor de dos (2) años⁽²⁾.

Los criterios para establecer la vinculación económica y la aplicación de las sanciones serán establecidas en el Reglamento.

Asimismo, las unidades económicas que se dediquen al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines no podrán acogerse a este régimen.

CUADRO N° 1		
	ANTES	AHORA
Microempresa	Σ Número de trabajadores: De uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive	Σ Número de trabajadores: De uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive
	Σ Nivel de ventas Hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias - UIT	Σ Nivel de ventas Hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias - UIT
Pequeña empresa	Σ Número de trabajadores: De uno (1) hasta cincuenta (50) trabajadores inclusive	Σ Número de trabajadores: De uno (1) hasta cien (100) trabajadores inclusive
	Σ Nivel de ventas A partir del monto señalado para las microempresas y hasta 850 Unidades Impositivas Tributarias - UIT	Σ Nivel de ventas Hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias.

6. Régimen laboral

Antes de describir los beneficios laborales establecidos para las pequeñas empresas, debemos resaltar que la nueva Ley de Mypes ratifica los derechos fundamentales contemplados en Tratado de Libre Comercio (TLC) suscrito por nuestro país con los Estados Unidos y en los Convenios de la OIT. Tales derechos son:

- Σ No utilizar, ni apoyar el uso de trabajo infantil, entendido como aquel trabajo brindado por personas cuya edad es inferior a la mínima permitida por el Código de los Niños y Adolescentes.
- Σ Garantizar que los salarios y beneficios percibidos por los trabajadores cumplan, como mínimo, con la normatividad legal.
- Σ No utilizar ni auspiciar el uso de trabajo forzado, ni apoyar o encubrir el uso de castigos corporales.
- Σ Garantizar que los trabajadores no podrán ser discriminados con base en raza, credo, género, origen y, en general, con base en cualquier otra característica personal, creencia o afiliación. Igualmente no podrá efectuar o auspiciar ningún tipo de discriminación al remunerar, capacitar, entrenar, promocionar, despedir, o jubilar a su personal.
- Σ Respetar el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y no interferir con el derecho de los trabajadores a elegir o no elegir, y a afiliarse o no a organizaciones legalmente establecidas.
- Σ Proporcionar un ambiente saludable de trabajo. Para ello, deberán tener en consideración las disposiciones establecidas en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N° 009-2005-TR.

6.1. Derechos y beneficios laborales

Como hemos señalado anteriormente, la nueva Ley de Mypes principalmente contempla beneficios laborales para las pequeñas empresas, y en materia de seguridad social para las microempresas⁽³⁾. Así tenemos:

a) Contratación

La nueva Ley establece que los contratos laborales de los trabajadores celebrados con anterioridad a su entrada en vigencia, continuarán rigiéndose bajo las mismas condiciones. Esto quiere decir que si una pequeña empresa celebró un contrato de trabajo con los beneficios laborales establecidos para el régimen laboral común, mantendrá estos beneficios, no siendo aplicables los regulados por la nueva Ley.

Asimismo, la nueva Ley establece que no serán aplicables los beneficios laborales a los trabajadores que cesen con posterioridad a su entrada en vigencia y vuelvan a ser contratados inmediatamente por el mismo empleador bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un (1) año desde el cese.

Al respecto, pueden darse los siguientes supuestos:

(i) Primer supuesto (ver gráfico N° 1)

En este primer supuesto, encontramos que el 1 de julio se extinguió el vínculo laboral y el empleador recontrata al trabajador el día 29/08 del mismo año, esto es, antes de la entrada en vigencia de la nueva Ley. En este caso, no será aplicable la nueva Ley, sino que el trabajador mantendrá los derechos obtenidos bajo las disposiciones de la Ley N° 28015.

(ii) Segundo supuesto (ver gráfico N° 2)

En este supuesto el empleador decide recontratar al trabajador dos meses después de la entrada en vigencia de la nueva Ley de Mypes. Al igual que el caso anterior, el empleador deberá continuar aplicando el régimen laboral anterior regulado por la Ley N° 28015, por cuanto el cese se produce antes de la entrada en vigencia de la Ley.

(iii) Tercer supuesto (ver gráfico N° 3)

En este último supuesto, el empleador finaliza el vínculo laboral con el trabajador el 30 de setiembre de 2008 - estando vigente la nueva Ley de Mypes - y lo recontrata el 1 de diciembre de 2008, es decir, luego de dos meses. En este caso, igualmente se aplica la legislación anterior, porque no ha transcurrido un año desde que el trabajador cesó y fue recontratado estando vigente la nueva Ley de Mypes.

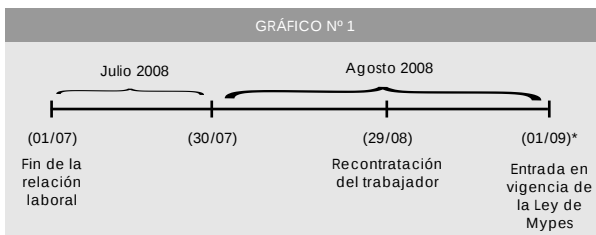
La nueva Ley de Mypes ha establecido nuevos beneficios laborales para las pequeñas empresas, manteniendo los beneficios de las microempresas, salvo lo referido a la remuneración y seguridad social, como veremos a continuación:

b) Remuneración

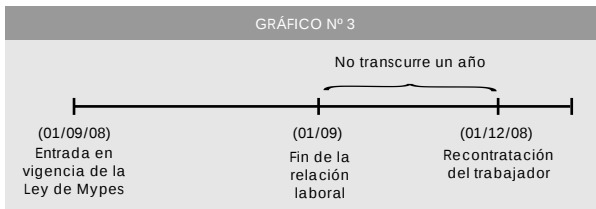
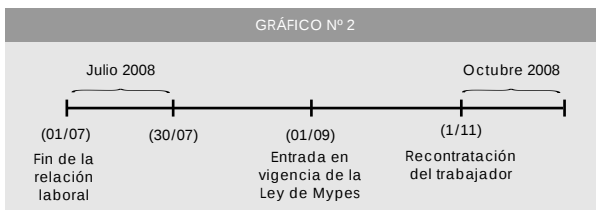
Actualmente, los trabajadores comprendidos en el régimen de las microempresas tienen derecho a percibir como mínimo la Remuneración Mínima Vital (RMV). Con la nueva Ley, se ha establecido la posibilidad de que se establezca una remuneración menor a la RMV, previo acuerdo con el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo.

c) Jornada de trabajo

La jornada de trabajo de los trabajadores de las mypes es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales, al igual que el régimen laboral común. Al respecto, es importante precisar, que para las microempresas se mantiene lo establecido en la Ley N° 28015, referida a que si habitualmente realizan sus actividades en horario nocturno, no será aplicable la sobretasa del 35% establecida en el artículo 8 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR.



(*)Señalamos esta fecha porque de acuerdo con lo establecido por la nueva Ley, el Reglamento debería ser publicado en 60 días.



CUADRO COMPARATIVO (LIBRE)				
Beneficios	Microempresa	Pequeña empresa	Microempresa	Pequeña empresa
Remuneración	RMV	RMV	RMV	RMV
Jornada-horario	8 horas diarias o 48 horas semanales	8 horas diarias o 48 horas semanales	8 horas diarias o 48 horas semanales	8 horas diarias o 48 horas semanales
Descanso semanal	24 horas	24 horas	24 horas	24 horas
Vacaciones	15 días al año	30 días al año	15 días al año	15 días al año
Compensación por tiempo de servicios	No aplica	1 sueldo por año	No aplica	½ sueldo por año
Gratificaciones	No aplica	2 sueldos por año	No aplica	2 gratificaciones, de medio sueldo cada una.
Utilidades	No aplica	D.L. N° 892.	No aplica	D.L. N° 892.
Despido arbitrario o injustificado	½ sueldo por año. Tope de 6 remuneraciones	1,5 sueldo por año. Tope de 12 remuneraciones.	10 remuneraciones diarias por año. Tope de 90 remuneraciones	20 remuneraciones diarias por año. Tope de 120 remuneraciones
Seguridad social	Empleador 9%	Empleador 9% + SCTR	50% subvención a la Ley y 50% el empleador	Obligatorio. Empleador 9% + SCTR
Régimen previsional	Facultativo	13% ONP o AFP	Opcional, 50% subsidiado por el Estado	Obligatorio, 13% ONP AFP
Tributario	RUS, RER o Régimen General	RER o Régimen General (más GV)	RER 1.5 mensual. Declaración Jurada Anual	IR 30% IGV 19% Depreciación acelerada 3 años, desde 2009.

d) Descanso vacacional

Con la nueva Ley se mantiene el derecho al descanso vacacional de quince (15) días para las microempresas, aplicándose este beneficio -a partir de su entrada en vigencia- a las pequeñas empresas. Al igual que el régimen común, podrán fraccionar sus descansos vacacionales por un periodo mínimo de siete (7) días, de conformidad con lo establecido por el Decreto Legislativo N° 713.

e) Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

Con la nueva Ley, las microempresas igual no estarán obligadas al pago de la CTS, y las pequeñas empresas se verán beneficiadas porque deberán asumir solo el pago de media remuneración al año por dicho concepto.

f) Gratificaciones legales

De conformidad con la legislación anterior, las microempresas no están obligadas al pago de las gratificaciones legales. Con la entrada en vigencia de la nueva Ley esto se mantiene y se establece que las pequeñas empresas solo estarán obligadas al pago de media remuneración por concepto de gratificación legal, en la primera quincena de julio y de diciembre.

g) Despido injustificado

La nueva Ley modifica el importe de la indemnización por despido injustificado, tanto para los trabajadores de las microempresas y de las pequeñas empresas. En efecto, para el trabajador de la microempresa dicha indemnización equivale a diez (10) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. En el caso de la pequeña empresa, la indemnización por despido injustificado es equivalente a veinte (20) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. En ambos casos, las fracciones de año se abonan por dozosavos.

7. Pérdida de a condición de mype

A diferencia de la regulación anterior⁽⁴⁾, la nueva Ley establece que el régimen laboral de las mypes es de naturaleza permanente. No obstante, la empresa cuyo nivel de ventas o el número de trabajadores promedio de dos (2) años consecutivos supere el nivel de ventas o el número de trabajadores permitidos para calificar como mypes, podrá conservar por un (1) año calendario el régimen laboral especial correspondiente. Luego de este periodo, la empresa pasará definitivamente al régimen laboral que le corresponda.

8. Otros beneficios

La nueva Ley contempla además de los beneficios laborales para las pequeñas empresas, los siguientes beneficios:

8.1. Personería jurídica

La nueva Ley permite que las microempresas no necesariamente se constituyan como persona jurídica. En ese sentido, las microempresas podrán ser conducidas directamente por un propietario, persona individual, sin perjuicio de que voluntariamente adopte la forma de Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (E.I.R.L.), o cualquiera de las formas societarias regulada según la Ley General de Sociedades.

8.2. Constitución en línea

Con la finalidad de agilizar la constitución de empresas que se beneficien con el régimen especial de las mypes, la nueva Ley dispone que las entidades estatales implementarán un sistema de constitución de empresas en líneas que permitirá que el trámite concluya en un plazo no mayor de 72 horas. Dicha implementación será progresiva, según lo permitan las condiciones técnicas en cada localidad.

8.3. Beneficios administrativos

Con la nueva Ley se mantiene para las mypes el descuento del setenta por ciento (70%) de los derechos previstos en el TUPA del Ministerio De Trabajo y Promoción del Empleo, por los trámites y procedimientos que efectúen ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

8.4. Acceso al financiamiento

La Corporación Financiera de Desarrollo - Cofide, el Banco de la Nación y el Banco Agrario promoverán y articularán integralmente a través de los intermediarios financieros que correspondan, el financiamiento a las mypes, diversificando y descentralizando e incrementando la cobertura de la oferta de servicios de los mercados financieros y de capitales. Complementariamente, se otorgarán facilidades a las instituciones financieras de microfinanzas no reguladas.

8.5. Cesión de derechos de acreedor por parte de las mypes

En los procesos de contratación de bienes y servicios que realicen las entidades públicas con las mypes, una vez adjudicada la buena pro a favor de cualquiera de estas, las mypes podrán ceder su derecho de acreedor a favor de las instituciones financieras reguladas por la Ley N° 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros. Así también, la nueva Ley dispone que sólo podrán ceder sus derechos a las entidades financieras del Estado las mypes⁽⁵⁾ que hubieran celebrado contratos con el Estado derivados de procesos de selección de licitación pública, concurso público, y adjudicación directa en el marco de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado. Dicha cesión no implica el traslado de las obligaciones contraídas por las mypes.

8.6. Fomento de la asociatividad y cadenas de exportación

La nueva Ley fomenta el acceso a los programas y medidas de fomento al desarrollo empresarial, el cual será articulado con la finalidad de priorizar a aquellas empresas que se agrupen en unidades asociativas o *clusters* o se inserten en procesos de subcontratación o cadenas productivas de exportación.

8.7. Beneficios especiales para los discapacitados

En las instituciones públicas donde se otorgue en concesión servicios de fotocopiado, mensajería u otros de carácter auxiliar a las labores administrativas de oficina, las microempresas constituidas y conformadas por personas con discapacidad o personas adultas de la tercera edad, en condiciones de similar precio, calidad y capacidad de suministro, serán consideradas prioritariamente para la prestación de tales servicios.

CUADRO N° 2		
Conceptos	Trabajadores	
	A	B
Fecha de ingreso	01/09/2008	01/09/2008
Fecha de cese	19/12/2008	19/12/2008
Remuneración mensual	S/ 1,000	S/ 1,000
Carga familiar	Un hijo	Un hija
Tiempo de servicio	3 meses, 19 días	3 meses, 19 días
Motivo de cese	Arbitrario	Arbitrario

CASO PRÁCTICO

Beneficios laborales de un trabajador de la microempresa y de un trabajador acogido al régimen laboral común.

Al mes de julio del presente año, una empresa dedicada a la comercialización se encuentra acogida al régimen especial de la microempresa, cuenta con dos trabajadores bajo dos regímenes laborales distintos, que fueron despedidos en forma arbitraria con fecha 19 de diciembre de 2008. Al respecto, contamos con los siguientes datos:

Teniendo en cuenta estos datos, la empresa nos consulta ¿cómo deben ser cancelados los beneficios sociales de cada trabajador al término de la relación laboral?

Solución:

Cálculo de los beneficios sociales de los trabajadores en ambos regímenes

Según los datos señalados, el cese se produjo al 19/12/2008 por lo que debemos realizar la liquidación de beneficios sociales de los dos (2) trabajadores, teniendo en cuenta los regímenes laborales de cada trabajador. Así tenemos:

Trabajador A: Régimen general.

Trabajador B: Régimen especial (microempresa). Ver cuadro N° 3.

Al respecto, es importante precisar que en la fecha de cese (19/12/2008) ya estaría vigente la nueva Ley de Mype, con lo cual la indemnización por despido arbitrario equivaldría a 10 remuneraciones diarias por año y no a 15 remuneraciones establecidas en la legislación anterior, Ley N° 28015.

Recontratación de trabajador de microempresa

Ahora bien, tomando en cuenta el caso planteado, supongamos que la empresa recontrata al trabajador cesado después de un año de su cese (20/12/2009), con la misma remuneración y con posterioridad a la entrada en vigencia de la nueva Ley de Mypes, y que la empresa ya dejó de ser microempresa y pasó a ser pequeña empresa (por superar el nivel de ventas o el número de trabajadores); en este caso el trabajador tendría derecho a los siguientes beneficios (ver cuadro N° 4).

CUADRO N° 3				
Conceptos	Trabajador "A"		Trabajador "B"	
	Base	S/.	Base	S/.
Remuneración: Diciembre 2008	19 días de labores (S/. 1,000 ÷ 30x19)	633	19 días de labores (S/. 1000 ÷ 30x19)	633
Asig. familiar	Si	55	NO	--
Vacaciones trancas	1 remuneración mensual por año, 12avas por mes 30avas por día	319	15 remuneraciones diarias por año, 12avas por mes y 30avas por día	151
Gratificaciones trancas	1/6 de remuneración por mes completo en cada periodo de 6 meses	528	NO	--
CTS	Tantos dozavos por mes y treintavos por día laborado	331	NO	--
Indemnización por despido arbitrario	1 ½ remuneración mensual por año, 12avas por mes y 30avas por día	479	10 Remuneraciones diarias por año, con tope de 90 remuneraciones diarias	83
	Total: S/.	2,345	Total: S/.	867

CUADRO N° 4				
Conceptos	Antes (bajo el régimen de las microempresas)		Después (bajo el régimen de las pequeñas empresas)	
	Base	S/.	Base	S/.
Remuneración: Diciembre 2009	11 días de labores (S/. 1,000 ÷ 30x19)	633	11 días de labores (S/. 1,000 ÷ 30x19)	633
Asig. Familiar	Si	55	NO	--
Vacaciones trancas	15 remuneraciones diarias por año, 12avas por mes y 30ava por día	151	15 remuneraciones diarias por año, 12avas por mes y 30avas por día	151
Gratificaciones trancas	NO	--	Media remuneración en la quincena de julio y de diciembre	500
CTS	NO	500	Media remuneración en la quincena de abril y de noviembre	500
Indemnización por despido arbitrario	10 Remuneraciones diarias por año, con tope de 90 remuneraciones diarias	333	20 Remuneraciones diarias por año, con tope de 120 remuneraciones diarias	667

Karla Cánova Talledo (*)

(*) Abogada por la Universidad de Lima. Cursa estudios en la maestría de Relaciones Laborales en la Pontificia Universidad Católica del Perú y se desempeña como adjunta de cátedra en el curso de Derecho Procesal del Trabajo en la misma Universidad. Especialista en Derecho Laboral, Seguridad Social y Seguridad y Salud en el Trabajo Miembro del equipo de investigación de Soluciones Laborales Asesora Laboral de Contadoras & Empresas y Gaceta Consultores.

(1) La UIT vigente asciende a S/. 3500.00 según el Decreto Supremo N° 209-2007-EF.

(2) Los criterios para establecer la vinculación económica y tu aplicación de

las sanciones serán establecidas en el Reglamento.

(3) Sobre el nuevo régimen de seguridad social para las microempresas está siendo comentado en el Informe Previsional de la presente edición.

(4) La Ley N° 28651 (27/07/2006) estableció que el régimen laboral especial de las microempresas es de naturaleza temporal y se extenderá por un periodo de diez (10) años desde la entrada en vigencia de la presente ley.

(5) Esa cesión de derechos no implica traslado de las obligaciones contraídas por las mypes.

Fuente: Contadores & Empresas, Primera Quincena de Julio 2008.

APUNTES SOBRE EL NUEVO RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS MICROEMPRESAS

RESUMEN EJECUTIVO

Mediante las modificaciones a la Ley de las Mypes, aprobada por el Decreto Legislativo N° 1086 se ha creado un nuevo régimen de seguridad social con mayores beneficios para los empleadores y trabajadores de las microempresas, con la finalidad de reducir el alto índice de informalidad existente en el mercado laboral. A partir de la entrada en vigencia de la citada ley, el Estado subsidiará económicamente los aportes al régimen de salud como las pensiones, con lo cual los empleadores se verán beneficiados porque reducirán sus costos laborales en materia laboral.

1. Aspectos Generales

De acuerdo con lo establecido en la Ley N° 2801 5, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa (aún vigente), los trabajadores de las micro y pequeñas empresas (mypes) son afiliados regulares de EsSalud, en los términos de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de Seguridad Social en Salud y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-97- SA. Con la nueva ley, se ha

establecido que los trabajadores y conductores de microempresas, pasarán a ser asegurados del componente Semisubsidado del Seguro Integral de Salud (SIS), cuyo costo será subsidiado por el Estado, cumpliendo determinados requisitos.

En materia pensionaria se estipula que los trabajadores de las microempresas deben afiliarse al sistema pensionario de su elección, con la particularidad de que el Estado subsidiará

parte de este. A su turno, los trabajadores de la pequeña empresa deberán obligatoriamente afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales contemplados en el Sistema Nacional o Privado de Pensiones.

2. Régimen Especial de Salud para los trabajadores de la microempresa

Actualmente, los empleadores de las microempresas o conductores de negocios unipersonales acogidos al régimen especial, deben realizar el aporte del 9% por concepto de EsSalud, con la finalidad de cubrir las prestaciones de salud, bienestar, promoción social y subsidios de los trabajadores a su cargo. Dicho aporte, es calculado sobre la remuneración habitual que perciba el trabajador ⁽¹⁾. Al respecto, es importante señalar que debido al costo que debe asumir el empleador, no se ha logrado asegurar a la mayoría de los trabajadores de la micro y pequeña empresa.

Por ello, con la nueva Ley de Mypes, los trabajadores y conductores de la microempresa deberán acogerse al componente Semicontributivo del Seguro Integral de Salud (SIS) a fin de acceder a las atenciones que brinda el SIS, el cual está dirigido a la población con limitada capacidad de pago, que no cuenta con un seguro de salud. Este seguro comprenderá a los afiliados titulares (trabajadores) y sus derechohabientes, cuyo aporte será subsidiado por el Estado. Además, accederán a los servicios contemplados en el Listado Priorizado de Intervenciones Sanitarias, el cual comprende intervenciones preventivas, recuperativas y de rehabilitación ⁽²⁾.

2.1. Componente Semisub subsidiado del Seguro Integral de Salud

El Seguro Integral de Salud (SIS) comprende dos tipos de componentes: el componente subsidiado (seguro gratuito), dirigido a la población de pobreza y pobreza extrema que no cuenta con seguro de salud, y el componente semisub subsidiado (seguro costo mínimo), dirigido a la población con limitada capacidad de pago, que no cuenta con un seguro de salud.

Bajo la nueva Ley de Mypes, los trabajadores y conductores de microempresas, y sus derechohabientes accederían al componente semicontributivo, con excepción de los trabajadores independientes que voluntariamente decidan afiliarse a dicho componente, debiendo acreditar la evaluación socioeconómica del Sistema Focalización de Hogares (SISFOH) ⁽³⁾.

2.2. Cobertura

Actualmente, el componente semicontributivo del SIS cubre los siguientes servicios de salud:

- Atención preventiva: Comprende inmunizaciones en niños y adultos, atención integral del niño, salud reproductiva, control prenatal, detección precoz del cáncer, suplementos de hierro y vitamina "A" para niños y gestantes.
- Servicios de recuperación: Comprende atenciones ambulatorias (consultas médicas, medicinas, radiografías,

entre otras), atenciones hospitalarias, quirúrgicas, emergencias, maternidad y del recién nacido.

- Rehabilitación: Cubre fracturas o esguinces atendidos en el primer nivel de atención (Puestos y Centros de Salud).

- Servicios de transporte por evacuación y sepelio.

Es importante resaltar que a diferencia del régimen de seguridad social a cargo de EsSalud, el componente semicontributivo del SIS no cubre las prestaciones económicas (subsidios). En ese sentido, en caso de que el trabajador(a) de una microempresa se encuentre incapacitado(a) para el trabajo o en estado de gestación, durante el periodo de incapacidad (o de descanso de pre y posnatal) las remuneraciones deberían ser asumidas por el empleador, ya que con la regulación anterior, EsSalud sí subsidiaba al trabajador de este régimen especial durante el citado periodo. En todo caso, este tema deberá ser precisado por el reglamento de la nueva ley.

2.3. Aporte

La nueva Ley ha establecido que el costo será parcialmente subsidiado por el Estado. El porcentaje o monto del subsidio deberá ser precisado por el reglamento.

2.4. Requisito indispensable

Para que los empleadores y conductores de las microempresas puedan asegurar a sus trabajadores, con el fin de que puedan ser cubiertos sus gastos de salud, deberán presentar anualmente el certificado de inscripción o reinscripción vigente del Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa (Renamype) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), y a relación de trabajadores, conductores y sus derechohabientes.

3 Sistema de Pensiones Sociales para las microempresas

La nueva Ley de Mypes crea el Sistema de Pensiones Sociales, el cual mantiene el carácter voluntario de afiliación a un sistema nacional o privado de pensiones por parte de los trabajadores y conductores de la microempresa.

3.1. Ámbito de aplicación

Pueden afiliarse al Sistema de Pensiones Sociales los trabajadores y conductores de la microempresa.

No están comprendidos en este régimen pensionario especial, los trabajadores que se encuentren afiliados o sean beneficiarios de otro régimen previsional.

3.2. Aporte

El aporte mensual de cada afiliado será establecido mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, el cual será hasta un máximo de cuatro por ciento (4%) de la Remuneración Mínima Vital (RMV) correspondiente ⁽⁴⁾, sobre la base de doce (12) aportaciones al año.

El afiliado podrá efectuar voluntariamente aportes mayores al mínimo antes indicado.

Régimen de Seguridad Social en Salud con la nueva Ley de Mypes (*)		
Microempresa	Pequeña empresa	Régimen Común
Microempresa Comprende a los asegurados del componente semicontributivo del Seguro Integral de SIS: titular y derechohabientes	Pequeña empresa Comprende a los asegurados regulares de EsSalud: titular y derechohabientes	Régimen Común Comprende a los asegurados regulares de EsSalud: titular y derechohabientes
Aporte: Subsidiado parcialmente por el Estado	Aporte: 9% asumido en su totalidad por el empleador	Aporte: 9% asumido en su totalidad por el empleador
Requisito para la afiliación: Presentación anual del certificado de inscripción o reinscripción vigente del Renamype	Requisito para la afiliación: a través de la Planilla Electrónica: PDT-621	Requisito para la afiliación: a través de la Planilla Electrónica: PDT-621
Cobertura: atenciones médicas preventivas, recuperación, rehabilitación, transporte por evacuación, gastos de sepelio	Cobertura: prestaciones de salud, bienestar, promoción social y subsidios	Cobertura: prestaciones de salud, bienestar, promoción social y subsidios
Exclusión: Trabajadores independientes que se afilien voluntariamente	Exclusión: Trabajadores independientes que podrán afiliarse a través del Seguro Potestativo	Exclusión: Trabajadores independientes que podrán afiliarse a través del Seguro Potestativo

(*) En el caso de la microempresa, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 086 regulará el procedimiento de afiliación para que los trabajadores y conductores accedan a la atención en salud, así como el monto que será subsidiado por el Estado.

3.3. Cuenta Individual del Afiliado

La nueva ley crea la Cuenta Individual del Afiliado al Sistema de Pensiones Sociales en la cual se registrarán sus aportes y la rentabilidad acumulada. La implementación de dicha cuenta individual correrá a cargo de la Administradora de Fondos de Pensiones, Compañía de Seguros o Banco seleccionado en la subasta, cuyos requisitos y condiciones se establecerán en el Reglamento de la nueva Ley de Mypes.

3.4. Registro Individual del Afiliado

La nueva Ley crea el Registro Individual del afiliado al Sistema de Pensiones.

Sociales. La implementación del Registro Individual será de competencia de la Oficina Nacional Previsional (ONP).

4. Pensiones

El Sistema de Pensiones Sociales establece que los afiliados tendrán derecho a percibir las siguientes pensiones:

4.1. Pensión de jubilación

Tienen derecho a percibir una pensión de jubilación los afiliados que tengan sesenta y cinco (65) años de edad y hayan realizado efectivamente por lo menos trescientas (300) aportaciones al Fondo de Pensiones Sociales.

El monto de la pensión de jubilación se calculará en función de los factores siguientes:

- El capital acumulado de la Cuenta Individual de Capitalización del afiliado.
- El producto del aporte del Estado y su rentabilidad.

En aquellos casos en que el afiliado haya aportado cifras superiores al mínimo, el Reglamento de la nueva Ley de Mypes establecerá la forma de cálculo para obtener el monto de la pensión.

4.2. Pensión de invalidez

Tienen derecho a percibir la pensión de invalidez los afiliados cuando se declare su incapacidad permanente total, dictaminada previamente por una Comisión Médica del Seguro Social de Salud, EsSalud, o del Ministerio de Salud. El reglamento de la nueva ley establecerá los requisitos y condiciones para el otorgamiento de dicha pensión.

El afiliado que cumpla sesenta y cinco (65) años de edad o trescientas (300) aportaciones efectivas, así como el afiliado que sea declarado con incapacidad permanente parcial, dictaminado previamente por una Comisión Médica del Seguro Social de Salud, EsSalud o del Ministerio de Salud, podrá solicitar el reintegro del monto acumulado en su cuenta individual más la rentabilidad que hayan obtenido.

En caso de fallecimiento, los herederos podrán solicitar el reintegro de lo aportado por el causante incluyendo la rentabilidad. El reglamento de la nueva ley establecerá los requisitos y condiciones para la devolución.

4.3. Pensión de sobrevivencia

Con la nueva ley se ha establecido como pensiones de

sobrevivencia la de viudez y orfandad. Los requisitos para el disfrute de este tipo de pensiones son:

- Al fallecimiento de un afiliado con derecho a pensión de jubilación o que de haberse invalidado hubiere tenido derecho a pensión de invalidez;
- Al fallecimiento de un pensionista de invalidez o jubilación.

El reglamento de la nueva ley establecerá las condiciones y requisitos para obtener las prestaciones que correspondan.

4.4. Pensión de viudez

Tiene derecho a pensión de viudez el cónyuge o conviviente del afiliado o pensionista fallecido. En el caso de las uniones de hecho deberá acreditarse dicha unión, de conformidad con el artículo 326 del Código Civil, aprobado mediante Decreto Legislativo N° 295^(*).

El monto máximo de la pensión de viudez es igual al cuarenta y dos por ciento (42%) de la pensión de jubilación que percibía o hubiera tenido derecho a percibir el causante.

4.4.1. Caducidad

La pensión de viudez caduca por las siguientes causales:

- Por contraerse nuevo matrimonio civil o religioso.
- Se demuestre la existencia de otra unión de hecho.

4.5. Pensión de orfandad

Tienen derecho a pensión de orfandad: los hijos menores de dieciocho (18) años del afiliado o pensionista fallecido. Subsiste el derecho a pensión de orfandad:

- Siempre que siga en forma ininterrumpida y satisfactoria estudios del nivel básico o superior de educación, hasta los veinticuatro (24) años de edad.
- Para los hijos inválidos mayores de dieciocho (18) años con incapacidad permanente total, dictaminado previamente por una Comisión Médica del Seguro Social de Salud, EsSalud, o del Ministerio de Salud.

La pensión será equivalente al veinte por ciento (20%) por cada beneficiario. Cuando la suma de los porcentajes máximos que corresponden al cónyuge y a cada uno de los huérfanos de conformidad con los artículos anteriores excediesen al ciento por ciento (100%) de la pensión de jubilación que percibía o hubiere tenido derecho a percibir el causante, dichos porcentajes se reducirán proporcionalmente de manera que la suma de todos los porcentajes así reducidos no exceda del ciento por ciento (100%) de la referida pensión. En tal caso, las pensiones de viudez y orfandad equivaldrán a los porcentajes que resulten.

La pérdida de los requisitos para continuar percibiendo la pensión de sobrevivencia no implica que dicho monto sea redistribuido entre los demás beneficiarios.

5. Traslado a otro régimen previsional

Los afiliados del Sistema de Pensiones Sociales podrán trasladarse al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) con

Régimen de Pensiones con la nueva Ley de Mypes (*)		
Microempresa	Pequeña empresa	Régimen Común
Régimen optativo: para los trabajadores y conductores de la microempresa	Régimen obligatorio: para los trabajadores y conductores de la pequeña empresa	Régimen obligatorio: para los trabajadores y conductores de las empresas sujetas al régimen laboral común
Sistema Pensionario Único: Nuevo Sistema de Pensiones Sociales	Sistemas pensionados vigentes: Sistema Nacional o Privado de Pensiones	Sistemas pensionados vigentes: Sistema Nacional o Privado de Pensiones
El aporte será asumido por el trabajador y el Estado	El aporte es asumido exclusivamente por el trabajador, el empleador retiene el aporte que corresponda	El aporte es asumido exclusivamente por el trabajador, el empleador retiene el aporte que corresponda
La afiliación deberá realizarse a través del Registro Individual del Afiliado del Sistema de Pensiones Sociales	La afiliación debe realizarse a través de la Planilla Electrónica - PDT-601	La afiliación debe realizarse a través de la Planilla Electrónica - PDT-601
Pensiones: jubilación, invalidez y sobrevivencia	Pensiones: jubilación, invalidez y sobrevivencia	Pensiones: jubilación, invalidez y sobrevivencia

(*) En el caso de la microempresa, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1086 regulará el procedimiento de afiliación para que los trabajadores y conductores accedan a las pensiones del Sistema de Pensiones Sociales, así como el monto que será subsidiado por el Estado.

los recursos acumulados de su cuenta individual, la rentabilidad de estos y el aporte del Estado con su correspondiente rentabilidad. El goce del beneficio establecido en el SNP o SPP estará sujeto a los requisitos y condiciones establecidos en la normatividad correspondiente. El reglamento establecerá las condiciones y requisitos del traslado del afiliado.

6. Fondo de Pensiones Sociales

Con la nueva Ley de Mypes se ha creado el Fondo de Pensiones Sociales, de carácter intangible e inembargable, cuya administración será entregada mediante concurso público a una administradora de fondos de pensiones, compañía de seguro o banco cuyos requisitos y condiciones se establecerán en el reglamento.

6.1. Recursos del Fondo

Constituyen recursos del Fondo de Pensiones Sociales:

- Las contribuciones de los afiliados;
- El aporte del Estado;
- La rentabilidad obtenida por la inversión de sus recursos; y,
- Las donaciones que por cualquier concepto reciban.

6.2. Criterios de Inversión

El Fondo de Pensiones Sociales se invertirá teniendo en cuenta, en forma concurrente, las siguientes condiciones:

- La seguridad de su valor real.
- La mayor rentabilidad posible.
- La liquidez; y,
- La garantía del equilibrio financiero del Sistema de Pensiones Sociales.

La rentabilidad e inversiones del Fondo de Pensiones Sociales se sujetarán a la normatividad vigente del Sistema Privado de Pensiones.

Sara Rosa Campos Torres(*)

(*) Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Asesora Laboral del Grupo Empresarial Gaceta Jurídica. Jefa del Área Laboral de Contadores & Empresas. Especialista en temas de Derecho Laboral, Procesal Laboral, Seguridad Social y Seguridad y Salud en el Trabajo. Cursa actualmente la Maestría en Relaciones Laborales en la PUCP.

- Teniendo en cuenta lo definido como remuneración en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y competitividad Laboral
- Dicho listado está regulado en el artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2007-SA. Las intervenciones preventivas comprenden la atención integral del niño, control prenatal, inmunizaciones, entre otras. Las intervenciones recuperativas son: atención del parto, atención quirúrgica en el primer nivel de atención, etc. y las intervenciones de rehabilitación en caso de fracturas o esguinces en el primer nivel de atención.
- Son trabajadores independientes, aquellos que no cumplen los elementos esenciales establecidos para una relación laboral dependiente, vale decir, prestación personal de servicios, remuneración y principalmente, la subordinación.
- Actualmente la RMV equivale a S/.550.00
- Dicho dispositivo establece un período de dos años mínimos de convivencia para ser considerados como unión de hecho.

Fuente: Soluciones Laborales,
Julio 2008

LA NUEVA REGULACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN

El Gobierno acaba de emitir el nuevo marco jurídico de la tercerización de servicios y ejecución de obras. Mediante la Ley N° 29245, Ley que regula los Servicios de Tercerización (en adelante la Ley), y el Decreto Legislativo N° 1038 (en lo sucesivo el Decreto), Ley que precisa los alcances de la Ley de Tercerización, se ha establecido el nuevo sistema aplicable a todos los supuestos de tercerización de servicios y obras, especialmente con destaque continuo de personal.

La intermediación laboral (*services*) y la tercerización (*outsourcing*) han merecido la mayor atención en los últimos tiempos —de hecho, son las instituciones laborales que más cambios legislativos han tenido— para encontrar una regulación adecuada, entre la necesidad de aceptarlas y las delimitaciones y requisitos que se deben considerar para su empleo. Hoy, tras una serie de modificaciones, los requisitos formales, la responsabilidad de las empresas principales así como los casos de desnaturalización asemejan mucho la regulación de la intermediación y tercerización.

A través de este artículo, queremos describir los rasgos centrales de la nueva regulación de la tercerización desde una perspectiva jurídica, sin dejar de prestar atención en los mecanismos más relevantes que se aprecian en nuestra realidad.

Antes, conviene realizar una precisión terminológica sobre los alcances de las expresiones empleadas. Existe una variedad de términos —utilizados indistintamente y hasta con contenidos diferentes— con relación a los fenómenos que abordaremos⁽¹⁾. Nosotros utilizaremos, siguiendo la diferenciación peruana, la expresión “intermediación laboral”, para denominar aquellos supuestos en los cuales un tercero destaca exclusivamente mano de obra a una empresa usuaria para que preste servicios bajo la dirección y fiscalización de esta última; y, de “tercerización” u *outsourcing*, para referirnos a los casos en los cuales un contratista se compromete a prestar un servicios bajo su dirección y control,

de modo tal que el personal involucrado permanece bajo su dirección y fiscalización.

1. Los procesos de externalización de servicios

Por externalización de servicios entendemos todo fenómeno por el cual el empleador se desvincula de una actividad o proceso del ciclo productivo que venía realizando para trasladarla a un tercero. Este proceso de desvinculación podría ser solamente de mano de obra (intermediación laboral) o de un servicio integral (tercerización u *outsourcing*), pero, en ambos casos, estaríamos ante diversos mecanismos de control de la actividad externalizada para que no nos encontremos ante una simple sustitución de empresas⁽²⁾. En las siguientes líneas se explicará el intenso crecimiento de estos mecanismos de externalización.

Las clásicas funciones del Derecho del Trabajo, basadas en la formulación de un derecho tuitivo y protector al trabajador con mecanismos compensatorios, se han visto afectadas por las transformaciones del sistema productivo que han destipificado las funciones clásicas del Derecho Laboral y convierten en necesario el estudio de los actuales fenómenos de contratación laboral y de obras y servicios. De un lado, las organizaciones empresariales han migrado de una estructura vertical o piramidal —que suponía el control de todas las etapas productivas y las relaciones autónomas entre las empresas— a una organización de “red” que importa relaciones horizontales con una fragmentación de los ciclos productivos y vinculaciones de las empresas a niveles de coordinación y articulación. De otro lado, se aprecia una concentración de la PEA laboral cada vez mayor en el sector de servicios y se verifica una universalización de las tecnologías de información —la tecnología de la información es un instrumento que permite “externalizar” toda actividad— que generan un incremento de las actividades externalizables a tal punto que la tercerización de servicios está traspasando fronteras de modo incontenible, siendo un fenómeno

globalizado y que tiene una notable incidencia en los sistemas económicos⁽³⁾.

Todo ello lleva a la existencia de empresas “flexibles” que, mediante la desintegración vertical del ciclo productivo, generan relaciones de trabajo a niveles inter empresarial, obteniéndose altos niveles de flexibilidad interna y externa sobre la base de diferentes grupos de empresas que cuentan con trabajadores propios⁽⁴⁾. Este fenómeno importa una “dislocación” de trabajadores, una “huida” del servicio subordinado laboral en el centro de trabajo en favor de la tercerización de servicios.

A lo expuesto, razones ya más típicamente laborales permiten explicar este fenómeno de externalización de servicios. Veamos algunas de las principales motivaciones de carácter laboral para el uso de los mecanismos de externalización. La reducción de la plantilla laboral por una decisión de negocios (que impide contratar trabajadores directamente, pero sí mediante terceros); la flexibilidad en los mecanismos de contratación, especialmente en aquellos referidos a la extinción de la relación laboral y los bajos presupuestos asignados para los requerimientos de mano de obra (que genera la búsqueda de mercados laborales menos costosos); la imposibilidad de extender beneficios y compensaciones a un número determinado de trabajadores; y las políticas para tener un manejo menos complejo de las relaciones colectivas de trabajo⁽⁵⁾.

La intermediación laboral es una actividad que tuvo un importante desarrollo en nuestro país durante la década de los noventa, y ello se debió a las reglas flexibles que permitieron contratar hasta el 50% del personal vía un mecanismo de intermediación laboral. Empero, esa actividad, fruto del cambio de regulación desde mediados de 2002 más las limitaciones operadas desde fines de julio de 2007, ha tenido una caída relevante (de casi el 9% de la PEA a menos de la mitad, y con tendencia a la reducción). En cambio, la tercerización es un fenómeno que está expandiéndose en nuestro país a tal punto que se han tenido que emitir una serie de normas para delimitar su utilización.

El *outsourcing* o tercerización está teniendo un desarrollo vertiginoso en nuestro país, como simple expresión de los fenómenos económicos relacionados con la transformación de los sistemas productivos. Prácticamente, no hay áreas o actividades que no sean materia de una descentralización productiva o administrativa, en tanto se aprecien los elementos constitutivos de esta institución.

Incluso, algunos sistemas productivos han “migrado” de un sistema de intermediación laboral hacia uno de tercerización para una misma actividad o tase de la cadena productiva, luego de las limitaciones planteadas en enero de 2002 a la intermediación laboral (Ley N° 27626) y en abril de 2007 (Decreto Supremo N° 008-2007-TR); y, ante esta tendencia hacia la descentralización productiva, a fines del 2007 se establecieron mayores límites a la tercerización (Decreto Supremo N° 020-2007-TR) para llegar, ahora, con la Ley N° 29245 y el Decreto Legislativo N° 1038 que introducen más variantes al sistema legal.

En suma, en el plano laboral, de una mera provisión de mano de obra en actividades principales (intermediación) se ha transformado la relación inter empresarial a la prestación de un servicio integral y autónomo (tercerización u *outsourcing*) por razones económicas y las variaciones de la legislación.

2. La tercerización alcances generales

Además de las razones enunciadas en las primeras líneas de este artículo —basadas en los nuevos sistemas de producción—, por las especiales limitaciones planteadas en la legislación laboral a la intermediación laboral (límite de actividades que se pueden contratar y número de trabajadores, autorizaciones y carta fianza, existencia de responsabilidad solidaria, igualdad en el pago de beneficios laborales y ausencia de detracción del IGV de acuerdo con las normas tributarias), la tendencia que se registra es hacia la mayor utilización del *outsourcing* o tercerización de servicios.

A ello, habría que anotar que la flexibilidad que se genera con la externalización de servicios es tal, que los costos fijos (los

laborales son un claro ejemplo, expresados en estabilidad laboral, intangibilidad del salario, procesos formales para la modificación de condiciones de trabajo, etc.) se transforman en costos variables y flexibles (que permiten establecer plazos, condiciones resolutorias, retribuciones variables, facultades de modificación de los contratos, etc. en los contratos con terceros, incluyendo la mano de obra).

De lo visto, podríamos definir al *outsourcing* o tercerización como todo proceso de externalización o desplazamiento hacia actividades empresariales autónomas o independientes de funciones o actividades de una parte del ciclo productivo, proceso administrativo, área o actividad, que previamente se desarrollaban por una misma empresa o, que desde el inicio de sus operaciones fue delegada a un tercero. Para Cruz Villalón, la descentralización productiva (*outsourcing*) importa que “una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales, con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo⁽⁶⁾”.

Los elementos configurativos de la tercerización u *outsourcing* importan una prestación de servicios que refleje “algo más que trabajadores”, esto es, la prestación de servicios integrales y autónomos⁽⁷⁾. En tal sentido, la tercerización importa: i) una segmentación de la actividad o proceso de la empresa que se desea tercerizar; ii) la prestación de dicha actividad o proceso por un tercero con capacidad que le permita ejecutar su prestación en forma autónoma; iii) relaciones de coordinación entre la empresa principal y el contratista.

A su vez, lo dicho supone que la contratista que ejecuta la obra o presta los servicios sea una empresa real y que preste sus servicios en forma autónoma: ejecución de los servicios subcontratados de manera independiente (estructura necesaria de personal que no labora bajo la dependencia de la empresa principal), constitución jurídica y formal del contratista; bienes y servicios relacionados con la actividad tercerizada a cargo de la contratista; capacidad técnica que le permita brindar un servicio sin intervención de la principal (lo cual importa contar con personal técnico idóneo); un patrimonio y capital suficientes del contratista con relación al objeto de los servicios prestados, y una organización productiva, administrativa y de gestión diferenciadas del contratista con relación a las empresas contratantes.

Lo expresado permite distinguir a la tercerización del grupo de empresas y de las transmisiones de empresas. En la primera figura, no se aprecian empresas independientes —actúan “confusamente como una unidad” ante terceros— pues éstas se encuentran vinculadas por relaciones económicas, societarias, directivas, etc. que son consideradas como una “plantilla única laboral” y, por ello, se impone la responsabilidad solidaria en el pago de obligaciones laborales en caso de incumplimiento del empleador formal.

La segunda figura importa una transferencia del negocio de una empresa a otra sin que existan vínculos económicos entre ambas. En este caso, la nueva empresa asumirá las contingencias laborales, pero si se trata de un fraude o simulación (un caso de desprendimiento patrimonial relevante para evitar el pago de beneficios laborales), la empresa vendedora deberá responder en forma solidaria por el cumplimiento de las obligaciones laborales⁽⁸⁾.

Todo proceso de externalización vía *outsourcing* o tercerización puede realizarse de diferentes maneras: una transformación societaria (escisión, reorganización, etc.), una venta de activos, la concesión de una obra o servicio (operación y mantenimiento), los procesos de privatización del Estado (concesiones, ventas totales, etc.), las figuras de colaboración empresarial o simplemente los procesos de tercerización de servicios. La externalización también se origina por procesos de crisis económicas laborales que importan ceses colectivos: compañías que suscriben con una empresa recientemente formada por ex trabajadores la prestación de un servicio que antes era realizado por dichos ex trabajadores.

Lo típico de la externalización son las relaciones entre dos o

más personas jurídicas. Empero, cabe anotar que también se aprecia un fenómeno de traslación de las relaciones laborales directas a tercerizaciones externas con personas naturales. Un clásico ejemplo —también en el Perú— lo constituye el trabajador con vehículo propio. En este caso, una empresa de transportes conviene con un chofer que está en su planilla la generación de dos nuevas relaciones:

la venta al contado o a plazos del vehículo de transporte, y la provisión de servicios de transporte bajo cuenta, costo y riesgo del chofer; entonces, el trabajador dependiente (chofer) se convierte en una empresa unipersonal o una persona jurídica, en un proveedor de servicios externos (*outsourcing*) mediante un contrato de transporte. Antes y después de estas “transformaciones” se aprecia la prestación de un mismo servicio, pero bajo diferentes relaciones jurídicas y responsabilidades; hay, entonces, una migración de lo laboral a lo comercial y mercantil.

3. La nueva regulación de la regulación de la tercerización

3.1. Marco general

Aun cuando no es indispensable su regulación en sede laboral, la legislación peruana ha apostado por una regulación integral de la tercerización (antes de ello, se aludía a la tercerización para diferenciarla de la intermediación laboral a tal punto que la regulación estaba en las normas de intermediación para indicar que estaba fuera de su alcance normativo), así como establecer un sistema que busca controlar las situaciones de desprotección laboral que generan ciertos casos de tercerización.

Para controlar el uso de la tercerización, el Congreso aprobó la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de Tercerización, la cual fue promulgada por el Presidente. Sin embargo, al día siguiente y, en el marco de las facultades legislativas otorgadas por el Congreso al Poder Ejecutivo para facilitar la implementación del TLC con EEUU, se aprobó el Decreto Legislativo N° 1038, Ley que precisa los alcances de la Ley de Tercerización. Entonces, desde el plano constitucional, podríamos indicar: i) resulta cuestionable que, a través de un decreto legislativo se modifique una ley del Congreso al día siguiente de su publicación, cuando lo que correspondía era no aprobar la ley por las observaciones que tenía el Poder Ejecutivo; U) las facultades otorgadas por el Congreso eran para facilitar el TLC con EE.UU. y no guarda relación directa con el TLC la modificación de una ley de tercerización.

Ahora bien, la Ley N° 29245 regula los casos en que procede la tercerización, los derechos y obligaciones derivados de su uso, así como las sanciones aplicables a las empresas que la desnaturalizan (artículo 1). Así, se convierte en la norma general que regula los procesos de tercerización de obras y servicios, de tal forma que estamos ante una plataforma jurídica mínima aplicable frente a sectores regulados por normas especiales como el minero⁽⁹⁾. En este caso, las normas especiales que regulan a las contratas mineras tienen una relación de complementariedad con la Ley.

Debido a las transformaciones de los sistemas productivos, la tendencia hacia una “huida del Derecho Laboral” o una destipificación del Derecho Laboral así como las modificaciones legislativas, se aprecia toda una manifestación en las empresas hacia la utilización de diferentes mecanismos de descentralización de servicios por medio de la intermediación laboral o internalización de servicios laborales (desarrollada en nuestro país por las empresas de servicios especiales —*services*— y cooperativas de trabajadores), pero especialmente por el *outsourcing* o externalización de obras y servicios debido a que cuenta con una regulación más flexible (denominada también tercerización).

Más todavía, como hemos visto, este fenómeno de descentralización de servicios no siempre se debe a una estrategia de negocios pues la motivación puede contraerse en la única salida laboral sin afectar la planilla de la empresa principal: es decir, el impedimento de una contratación laboral directa por políticas de la empresa y que dirige su atención a la intermediación (llamada también descentralización administrativa) y *outsourcing* (denominada también como descentralización productiva). Por ejemplo,

parte de las empresas mineras cuentan con mecanismos de subcontratación de sus operaciones que están reguladas por la Ley de Tercerización y disposiciones especiales. La tercerización es de tal magnitud que actividades principales y permanentes han merecido de procesos de descentralizaciones productivas y administrativas. La importancia que tienen los contratistas mineros dentro de la gestión de la actividad minera se refleja en el número de trabajadores que están dentro de la planilla de tales contratistas: 58% del total del personal en la actividad minera pertenecen a una contrata⁽¹⁰⁾.

Así, en muchas empresas se puede tomar una foto o registro de todos los trabajadores que están prestando servicios físicamente en ella, pero el número de trabajadores registrado en la planilla laboral de tales empresas es notoriamente inferior con relación a la totalidad del personal que se registra laborando. La explicación usualmente se contrae en que la diferencia del número de trabajadores está compuesta por personal de los mecanismos de intermediación laboral (empresas de servicios de vigilancia, limpieza, mantenimiento, reemplazos temporales, etc.) y *outsourcing* o externalización de los servicios (servicios diferenciados e integrales bajo contratos de locación de servicios u obra, cooperación, asociativos, comerciales, representación, etc. tanto nacionales como transnacionales). Ciertamente, a ello se puede añadir las prácticas indebidas de contratar trabajadores bajo relaciones no laborales (contratos de locación de servicios, servicios de cuarta-quinta categoría, etc.) que, vía la aplicación del principio de primacía de la realidad, debieran reputarse como reguladas por el Derecho Laboral.

De este modo, la figura del empleador se difumina y diluye, perdiendo la transparencia que la seguridad jurídica exige, a “disolverse en una red de telaraña cuyo efecto social más inmediato no está siendo otro que el de acrecer la posición de fuerza de las empresas ubicadas en el epicentro de la red sobre el mercado de trabajo globalizado”⁽¹¹⁾.

La Ley y el Decreto Legislativo N° 1038 que lo precisa, más que desarrollar una definición de la tercerización se enfoca en detallar los requisitos que se exigen para su validez, buscan regular una realidad ineludible que es el uso masivo de la tercerización. Y, ello responde a las razones que motivaron la dación de esta norma: una fuerte presión de los sindicatos —especialmente el minero— para establecer mecanismos que limiten el uso de la externalización así como proteger a los trabajadores de abusos de ciertas contratas. Felizmente, frente a la opción de prohibir la tercerización —como ha ocurrido en Ecuador—, se ha preferido establecer límites sustantivos y formales para el uso de la tercerización —acercándose al sistema chileno—.

Entonces, estamos ante un proceso de descentralización de los servicios⁽¹²⁾ de tremenda incidencia en las relaciones económicas. Frente a ello, de acuerdo con la Ley, califican como tercerización, los supuestos donde se delega a un tercero la ejecución de una obra o un servicio especializado (nótese que la norma alude a la existencia de un tercero que cuente con especialización cuando se trata de la prestación de un servicio, incluso se reitera hasta en otros acápite); entre otras, la Ley describe los contratos de gerencia conforme a la Ley General de Sociedades, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, y los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo (artículo 3). Así, todos los casos de externalización de servicios u obras están comprendidos dentro de la definición de la Ley pero, ciertamente, como veremos más adelante, los límites y formalidades se concentran en los casos de tercerización con destaque continuo de personal, con independencia del tipo de actividad.

Nótese que la Ley no limita los alcances de la tercerización en relación con la actividad de la empresa principal. Así, a diferencia de la intermediación laboral, es posible que la tercerización —cuya actividad está limitada a aquellas de carácter complementario, accesorio y temporal— pueda darse respecto de actividades principales como complementarias y de actividades temporales como

permanentes.

Para otros, sin embargo, la tercerización debería proceder solamente respecto de actividades que califican como complementarias. Así, por ejemplo, el profesor Toledo indica que “una empresa puede tercerizar o descentralizar todas su actividades, excepto aquellas que tienen que ver con su *core business*, esto es, su actividad nuclear”⁽¹³⁾. Nosotros estimamos que las normas no han limitado el uso de la tercerización a las actividades complementarias y periféricas o de mero soporte; en realidad, dependerá de la forma como libremente se ejerce la libertad de empresa para delinear el uso de la tercerización a las actividades complementarias o principales.

Las empresas tienen como eje central una flexibilidad operativa —que les permita garantizar una adecuación inmediata ante las vicisitudes del mercado— y una concentración de sus actividades en aquellas de carácter estratégicas, el *core business* (*back to basics*). De este modo, toda actividad no estratégica determinada por la propia organización —y no por la regulación jurídica— o que pudiera ser temporal, contingente, principal, complementaria, especializada, menos costosa, etc. es desarrollada por otras compañías, generándose relaciones de coordinación, cooperación, riesgo compartido, delegación, supervisión, asociación, etc. Por ejemplo, se aprecian supuestos de tercerización en los contratos de obra o servicio, colaboración empresarial, transporte de mercaderías, *factoring*, *marketing* (promociones), gerencia, asesoría legal o contable-tributaria, operación y mantenimiento, etc. sin que la nueva regulación prohíba el uso de estos supuestos de tercerización como si ocurre con la intermediación laboral.

Cuadro N° 1	
Denominación	Supuestos generales de tercerización
Obras o servicios	Construcción de una obra, elaboración de un proyecto
Operación y mantenimiento	Gestión, administración, operación y ejecución
Gerencia y administración	Gerencia general, <i>management</i> , servicios administrativos estratégicos o de soporte
Comercio	Ventas, comisión, mediación, agencia, concesión, etc.
Informático	Servicios informáticos (<i>hardware</i> + <i>software</i>)
<i>Factoring</i>	Facturación + gestión de cobros
Promoción	<i>Marketing</i> , <i>merchandising</i> , publicidad
Comercialización	Distribución, colaboración, comercialización
Transporte	Transporte, redes de distribución

En realidad, el nuevo sistema reconoce la autonomía organizativa de las empresas —que se sustenta en la libertad de empresa constitucional— y no delimita los alcances de la tercerización: cada empresa define la actividad que desea desarrollar directamente o a través de terceros, sin que sea relevante el tipo de actividad (principal o complementaria) ni su duración (temporal o permanente), a tal punto que la tercerización de actividades principales genera casos donde la principal solamente tiene determinados gerentes que se encargan de la parte estratégica (y, en estos supuestos se habla de empresas virtuales). Así, la actividad nuclear puede ser tercerizada en función de los objetivos de cada empresa. Naturalmente, en los casos donde exista una actividad regulada y controlada por el Estado no es posible la tercerización como sucede en servicios públicos: telecomunicaciones, servicios financieros, intermediación laboral, infraestructura, energía, etc. En estos supuestos, el Estado concede una autorización y, salvo excepciones, no cabe la tercerización de servicios.

En el cuadro N° 1 se detallan algunos de los mecanismos de tercerización u *outsourcing* que se aprecian en las relaciones interempresariales⁽¹⁴⁾, pero que, como veremos más adelante, la nueva regulación de tercerización se concentra solamente en una forma específica de tercerización. Hasta antes de la norma que comentamos, mientras que la intermediación laboral contaba con una reglamentación muy rígida y delimitada a las actividades complementarias, especializadas

y temporales, la tercerización tenía con una regulación genérica y abierta, pero bajo ciertos requisitos. Justamente, por esta diferencia regulatoria y, ciertamente, las modificaciones de los sistemas productivos, se han emitido los dispositivos que analizamos para controlar la regulación y el uso de la tercerización, pero con menor intensidad que los mecanismos de intermediación laboral.

1.1. Los requisitos de la tercerización

La Ley ha desarrollado tal cantidad de requisitos y características que debe reunir una tercerización adecuada que habrá contratistas que no las cumplirán y, ante ello, es probable que o se tengan que adecuar al nuevo sistema de tercerización o las principales tengan que cambiarlas por otras. De acuerdo a la Ley, se entiende por tercerización, la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas o ejecuten obras, siempre que estas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo, cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, sean responsables por los resultados de sus actividades, y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación. Adicionalmente, se destaca que constituyen elementos característicos de tales actividades, entre otros: la pluralidad de clientes, el equipamiento propio, la inversión de capital y la forma de retribución. En ningún caso se admite la sola provisión de personal (artículo 3).

De lo dicho, la tercerización exige que el contratista sea una empresa real que funcione en forma independiente de la principal, lo cual puede resumirse en: i) la existencia de una unidad económica en una empresa susceptible de explotación externa, y; ii) una capacidad de ofrecer en forma independiente —léase sin sujeción laboral— e integral bienes y servicios requeridos para la cabal ejecución del contrato por parte del contratista. En este caso, las relaciones no tienen mayor contenido legal pues las partes pueden auto normarse y prever los derechos y deberes que correspondan, en la medida que la empresa contratada tenga una organización económica independiente, gestión autónoma y brinde un servicio diferenciable de la empresa contratante⁽¹⁵⁾.

En resumen, los servicios de tercerización, que generan los efectos laborales más relevantes en el nuevo sistema, tienen —agregando detalles que describiremos más adelante— los requisitos y características que se muestran en el cuadro N° 2.

La regulación sobre la tercerización de- nota las características y rasgos propios de una prestación independiente de obra y servicios, los cuales se deben apreciar en cada caso concreto. De este modo, la definición legal no aporta más que la expresión usual de una subcontratación autónoma: i) recursos propios del tercero relacionados con los servicios prestados; ii) servicios del tercero bajo su propia cuenta y la consecuente asunción de riesgos; iii) sujeción y dependencia del personal de las contratas a sus respectivos jefes y supervisores; y, iv) contrato escrito más otras formalidades como el registro administrativo.

Cuadro N° 2: Tercerización con destaque de personal en forma continua	
Requisitos	Características
Autonomía e independencia: actúa bajo su cuenta y riesgo, asumiendo los resultados de su operación	Pluralidad de clientes de la contratista (puede dispensarse según lo que señale el reglamento).
Cuenta con sus propios recursos materiales, financieros, técnicos,	Equipamiento propio o alquilado: razonabilidad
Tiene trabajadores bajo su exclusiva organización dirección y supervisión.	Forma de la retribución.
Registro + contrato escrito con indicación de objeto y lugar del servicio	Inversión en capital

Naturalmente, no se trata de una lista taxativa de elementos donde, en caso que determine la ausencia de uno de ellos, ya nos encontremos ante una desnaturalización dado que será necesaria una valoración en conjunto de acuerdo a las características que se aprecien en cada caso concreto así

como las peculiaridades que se aprecien en la industria, pues lo esencial es apreciar si existe un mero destaque de mano de obra que importa una intermediación laboral. Por ello, la propia Ley indica que no está permitida la “sola provisión de personal” (artículo 1) y en los casos de desnaturalización pone énfasis en aquellos donde se aprecia “una simple provisión de personal” (artículo 5).

De lo dicho, llama la atención la relevancia brindada por la Ley a las características de la tercerización (que, en la regulación anterior, eran rasgos sintomáticos de la tercerización, pero no características que aluden a una relación de necesidad de configuración). La inversión en capital, la forma de retribución así como los equipos pueden ser aceptados porque son expresiones típicas de la tercerización, salvo casos excepcionales en los cuales no debería exigirse alguna de estas características donde estos elementos difícilmente se puedan presentar por la modalidad de prestación. La cantidad de requisitos y elementos que prevé la Ley hacen que la tercerización se convierta en la institución laboral con mayores elementos exigidos normativamente para alcanzar su tipicidad.

Ahora bien, tenemos la exigencia de la pluralidad de clientes que ha sido el elemento más criticado; ante ello, el Decreto Legislativo N° 1038, ha otorgado un año de plazo para que las empresas principales cuenten con contratas y empresas proveedoras que tengan pluralidad de clientes; a la vez, ha indicado que los nuevos contratistas que se constituyan tienen un año para llegar a la pluralidad de clientes; y que, por razones objetivas y demostrables, puede no exigirse la pluralidad según las precisiones que hará el reglamento de la ley (artículo 1).

De lo expresado, queda claro la relevancia que tienen las características de la tercerización descritas pues el Decreto Legislativo confiere un plazo determinado (un año para los actuales contratos y el mismo para las nuevas empresas). Nosotros consideramos que no debería exigirse este requisito —así como los otros— como esencial, de tal forma que si no se apreciara en un caso determinado, se concluya que se desnaturaliza la tercerización. Piénsese, por ejemplo, en una mediana empresa que tiene un solo cliente y no desea contar con otro por libre decisión ¿cuál es la razón para que la ley prohíba relaciones con un solo cliente y más bien exija la pluralidad de clientes? Creemos que la libertad de empresa se ve afectada en estos casos aun cuando el decreto legislativo indique que el reglamento establecerá los casos donde exista una excepción para este elemento.

Lo que se tiene que apreciar es si tras los requisitos y características legales, existe una real prestación autónoma e integral de servicios. El análisis jurídico requiere que se aprecie una valoración en conjunto y las normas proporcionan el marco general sobre el cual se debe realizar la apreciación jurídica. Sería cuestionable que, sobre la base de analizar la inexistencia de un solo requisito o característica descrita en las normas, se concluya que existe una desnaturalización. En otras palabras, se tendría que valorar los requisitos y características señaladas en las normas más otras consideraciones que se aprecien en la práctica para determinar que estamos ante una tercerización fraudulenta.

Ciertamente, un tema relevante para determinar la validez de los procesos de tercerización es el principio de razonabilidad citado por Plá Rodríguez y por el cual es necesario analizar si las empresas han procedido conforme a las reglas de la razón que justifiquen un proceso de externalización de servicios, incluso al ámbito de las relaciones de intermediación laboral tal como ha sido referido por el citado autor⁽¹⁶⁾.

Se trata, entonces, del mismo proceso de determinación de un contrato de trabajo vía primacía de la realidad: en cada caso concreto se deben apreciar los elementos, características y rasgos sintomáticos de la prestación de servicios o ejecución de obra así como las circunstancias que rodean dicha prestación para concluir si estamos ante una tercerización válida o si se trata de una simulación o fraude.

1.1. El desplazamiento continuo de personal: clave en la nueva regulación

Las consecuencias legales relevantes de la regulación de la

Ley de Tercerización están centradas en los casos de desplazamiento o destaque continuo de personal a las instalaciones o ámbito de la empresa principal. Así, las obligaciones y efectos de la tercerización se aplican cuando existe un desplazamiento de personal continuo a las instalaciones de la principal (artículo 2 del Decreto Legislativo) descartándose los casos de desplazamiento eventual o esporádico o aquellos que son externos simplemente. Si bien la norma contempla cualquier supuesto de tercerización en forma genérica, los efectos centrales del nuevo sistema se contraen en el destaque continuo de personal a las instalaciones de la principal (casos de tercerización interna o llamados también *insourcing*); los casos de tercerización externa, por el contrario, no tienen consecuencias legales ni aquellos donde existe un traslado al centro de labores de la principal, pero es discontinuo o fugaz. Entonces, la solidaridad, registro de tercerizadoras, obligación de informar al personal, etc. se aplican a los casos de tercerización con desplazamiento de personal continuo a las instalaciones de la principal.

De esta manera, hay dos elementos relevantes para apreciar los efectos legales del nuevo sistema de tercerización: espacial y temporal. La confluencia de estos dos elementos determina la incursión dentro de los supuestos centrales de la Ley y el Decreto Legislativo.

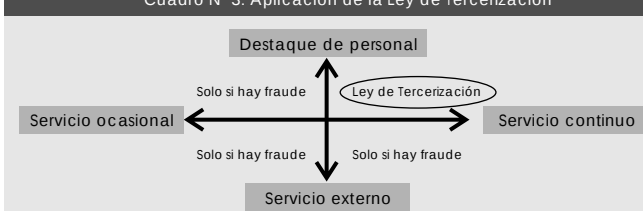
El ámbito espacial importa que la contratista, para la cabal prestación de sus servicios, deba destacar o enviar trabajadores a las instalaciones (servicios dentro del centro de trabajo, donde el inmueble es propio o alquilado por la principal, como servicios *de call center*, operación y mantenimiento, alimentación, administración, *help desk*, etc.) o ámbito de actuación (servicios que se ejecutan fuera de las instalaciones pero dentro del espacio definido, delimitado, controlado y supervisado por la principal como comercialización) de la empresa principal. Estos son los supuestos de la nueva regulación: los casos donde el traslado del personal de la contratista al ámbito de actuación de la principal genera un riesgo de laboralización y una responsabilidad solidaria en el pago de beneficios sociales y de seguridad social, entre otros efectos que comentamos.

De este modo, la regulación de la tercerización extrae los casos de servicios externos o fuera del ámbito espacial de la principal como los proveedores externos de obras o servicios, tales como mensajería externa, transporte de bienes, corresponsalia, concesionarios o agentes de ventas en locales propios, etc. En estos casos, temas como la obligación de información, el registro de empresas, la solidaridad, etc. no se aplican.

Por otro lado, tenemos el ámbito temporal. La nueva regulación apunta a delimitar los supuestos donde el traslado de personal es permanente o frecuente. Nótese que no se trata de un servicio indeterminado o con un lapso temporal relevante por parte del contratista: el énfasis está dado por un desplazamiento sin interrupción, constante, en oposición de aquellas que son prestaciones eventuales o esporádicas. Así, no importa la duración del servicio sino el destaque permanente o continuo de trabajadores: ingresarán los servicios de comedores, administración de edificios, soporte informático, operación y mantenimiento, informática, mensajería interna, etc. en tanto estos servicios se ejecuten dentro de las instalaciones de la empresa principal y requieran un continuo destaque de personal.

En cambio, servicios como mantenimiento de ascensores, asesoría contable que importa breves días al mes para reco-

Cuadro N° 3: Aplicación de la Ley de Tercerización



pilación de información, análisis de productos o procesos de la empresa principal, etc. están fuera de la norma en tanto suponen un desplazamiento esporádico u ocasional y relacionado exclusivamente con la necesidad de los servicios prestados.

En suma, las limitaciones y efectos de la Ley de Tercerización exigen la aplicación de dos criterios: destaque (ámbito espacial) a las instalaciones o ámbito de actuación de la principal y continuidad (ámbito temporal), que comprenden los casos de tercerización interna o *insourcing*. En los supuestos de tercerización externa (sin destaque de personal) o servicios discontinuos u ocasionales, las normas se aplicarán solamente cuando se aprecie la existencia de un fraude o simulación (ver cuadro N° 3).

1.1. Formalidades: registro, contrato y obligación de información

Grosso modo, las normas de tercerización prevén una serie de formalidades y cargas administrativas que las acercan a la intermediación laboral: un registro de contratistas, un contrato escrito con cierto contenido y la obligación de informar al personal. La idea de las normas es brindar la mayor información posible a los trabajadores destacados en forma continua para ejercer sus derechos, ya sea para presentar una denuncia administrativa o una demanda laboral y, naturalmente al Estado para supervisar el cumplimiento de la regulación de tercerización.

Así, el artículo 4 de la Ley prevé que en los contratos de tercerización con desplazamiento de personal a las unidades productivas o ámbitos de la empresa principal se debe establecer: que no afectará los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores desplazados; que los trabajadores desplazados mantienen un vínculo de subordinación con la empresa que los des- plaza; cuál es la actividad empresarial a ejecutar; en qué unidades productivas o ámbitos de la empresa principal se ejecuta dicha actividad.

En realidad, los dos primeros requisitos son declaraciones que no prescriben más allá de lo ya regulado en normas generales: ninguna relación puede afectar los derechos de los trabajadores y que la tercerización importa la relación de sujeción del trabajador a la contratista⁽¹⁷⁾. Lo relevante es la indicación del objeto específico de los servicios así como los lugares de ejecución de estos. Lo primero será importante para apreciar los alcances de la tercerización, la delimitación del proceso o etapa tercerizada; lo segundo, para facilitar la determinación del lugar de los servicios a efectos de analizar si el servicio se enmarca dentro de las normas de tercerización (desplazamiento de personal) así como los mecanismos de fiscalización y denuncia laborales.

De otro lado, tenemos al derecho de información. Una garantía relevante que se debiera reconocer en favor de los trabajadores es la información sobre los aspectos más relevantes que inciden en el ejercicio de sus derechos laborales y que en nuestro país cuenta con una escasa regulación. Así, el artículo 6 de la Ley destaca que al inicio de todas prestación de servicios, la contratista tiene la obligación de informar por escrito a los trabajadores encargados de la ejecución de la obra o servicio, a sus representantes, así como a las organizaciones sindicales y trabajadores de la empresa principal: la identidad de la empresa principal (nombre, denominación o razón social, domicilio y número de RUC); las actividades objeto del contrato; y el lugar donde se ejecutarán las actividades. Además, se destaca que el incumplimiento de esta obligación constituye infracción administrativa sujeta a sanción administrativa (multa).

Para el personal destacado de la contratista, la información es relevante a efectos de ejercer cualquier acción de pago de los beneficios sociales contra la principal (solidaridad) y, para el personal de la principal, para fiscalizar los casos de utilización de la tercerización con el objetivo de limitar el ejercicio de derechos sindicales⁽¹⁸⁾. Llama la atención que la obligación de informar para el personal de la principal recaiga en la contratista, cuando lo más adecuado a nuestro entender es que corresponda a la principal.

Finalmente, tenemos un nuevo registro administrativo. Así, el

artículo 8 de la Ley indica que para iniciar y desarrollar sus actividades, las empresas contratistas deben inscribirse en un Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo de 30 días hábiles contados desde su constitución. A través de la Planilla Electrónica se deben registrar todos los casos de tercerización con destaque de personal, de tal manera que el Estado ya cuente con la información de todos los supuestos de tercerización con desplazamiento de personal y, en esta línea, se afectaría el principio administrativo según el cual el Estado no debe solicitar información que ya tiene en su poder. Sin embargo, el Estado lo solicita y, cuando menos, será para que los trabajadores y público en general puedan verificar el cumplimiento de este requisito de un determinado contratista.

Para terminar, conviene resaltar el incumplimiento de los tres aspectos formales debería acarrear la imposición de una multa, pero no la desnaturalización inmediata de la tercerización dado que se tratan de obligaciones formales. Es probable que el reglamento se pronuncie sobre este tema.

1.2. Solidaridad: los alcances

La solidaridad importa la extensión de una responsabilidad de pago o cumplimiento de obligaciones por parte de una persona que, en principio, no tiene dicha carga. Esta extensión de responsabilidad suele presentarse en supuestos de indefensión o desprotección de parte de personas que, usualmente en situaciones de desigualdad, pueden verse afectadas por el incumplimiento de la persona inicialmente obligada. Además, la solidaridad puede suponer la inclinación del sistema jurídico para imponer una responsabilidad a quien está en mejor capacidad de asumir obligaciones o supervisar su cumplimiento en favor de otra que no cuenta con la debida protección.

Es oportuno diferenciar figuras próximas a la tercerización y solidaridad. De un lado, los casos donde se verifica el traslado de bienes en un escenario de insolvencia o una transmisión de bienes en momentos de crisis económica y falta de pago laboral, en los cuales se aplica la persecutoriedad de bienes⁽¹⁹⁾ o, de otro lado, aquellos supuestos donde se verifican criterios de unidad económica y los grupos de empresas, donde se genera una responsabilidad solidaria⁽²⁰⁾. Así, las relaciones entre la empresa principal y la contratista no necesariamente encajan dentro de los grupos de empresas ni en la transmisión de bienes frente a casos de insolvencia del empleador-vendedor.

La solidaridad tiene una regulación expresa en los casos de construcción civil, intermediación laboral y seguros de riesgo así como la salud y seguridad en el trabajo y en los supuestos de desarrollo jurisprudencial especialmente para la transmisión de empresas y grupos económicos así como los genéricos casos de simulación o fraude. Para la tercerización se ha establecido que la empresa principal es solidariamente responsable por los beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social de los trabajadores desplazados devengados durante su desplazamiento. Dicha responsabilidad se extiende por un año posterior a la culminación del desplazamiento del trabajador, pero el contratista mantiene su responsabilidad por el plazo establecido para la prescripción laboral (artículo 9 de la Ley de Tercerización). En este supuesto, el Decreto Legislativo ha limitado los alcances de esta solidaridad al prever que la responsabilidad solidaria solo aplica respecto de las obligaciones de origen legal (CTS, gratificaciones, vacaciones, utilidades, etc.). De esta forma, la responsabilidad solidaria no se extiende a los beneficios de origen diferente de la heteronomía (convenio colectivo, costumbre, contrato individual, norma interna, etc.) e indicando que las empresas principales pueden repetir contra las contratistas si asumen el pago de los beneficios sociales y se sustituyen a los trabajadores en los procesos concursales (artículos 3 y 4 del Decreto Legislativo).

Así, en el caso de la tercerización con destaque continuo de personal, se prevé la responsabilidad solidaria de la principal sobre las obligaciones de origen legal de carácter laboral y de seguridad social de los trabajadores destacados por el contratista. La "carga de la solidaridad" se impone a la

principal por recibir servicios permanentes en las instalaciones de la contratista, por no realizar estas actividades directamente; y, de otro lado, por la realidad económica: controlar los casos donde el contratista no paga los beneficios sociales de su personal y usualmente es quien está en mejor condiciones de asumir el pago de beneficios sociales.

El centro de trabajo ya no es más el lugar de trabajo que pertenece e identifica al empleador, pues los cambios son de tal magnitud que resulta imperativo diferenciar y “desmenuzar” detenidamente las relaciones jurídicas entre las empresas para determinar los niveles de vinculación contractuales para luego establecer las consecuencias laborales. Aquí aparecen las “relaciones mediatas” denominadas así por Plá Rodríguez, donde la empresa encomienda a un tercero la realización de ciertas actividades¹². Y es ante esta realidad, que el establecimiento de una responsabilidad resulta más razonable.

A diferencia de la intermediación laboral, los casos de solidaridad de la principal tienen dos limitaciones relevantes introducidas por el Decreto Legislativo: i) comprenden solamente los beneficios de origen legal (CTS, vacaciones, gratificaciones, seguro de vida ley, indemnizaciones, asignación familiar y utilidades, horas extras y trabajos en días de descanso remunerados, etc.), de tal manera que aquellos que provengan de otra fuente no deberían considerarse (convenio colectivo, costumbre, contratos, políticas, etc.); u) el plazo de prescripción solamente se extiende hasta el año de terminado el destaque de personal.

Ahora bien, consideramos que en aquellos casos donde existe un mandato legal de regulación autónoma de un determinado supuesto -como ocurre en la seguridad y salud en el trabajo- o se verifican regímenes especiales - como es el régimen de construcción civil con una regulación completa a través de convenios colectivos- se debería admitir el traslado de la responsabilidad solidaria a la principal.

Ante ello, como sucede en la intermediación laboral, es probable que las empresas principales introduzcan mecanismos de controles previos (revisiones, auditorías, información y documentación, etc.) y posteriores (cartas fianzas, fondos de retención, etc.) para reducir los supuestos de la aplicación de esta solidaridad.

De este modo, la solidaridad laboral tiene actualmente la configuración que se muestra en el cuadro N° 4.

Finalmente, las reglas de la solidaridad se deben aplicar desde la vigencia de la Ley y el Decreto Legislativo pues esta disposición es novedosa, a diferencia de la desnaturalización que veremos a continuación que ya contaba con una regulación previa.

3.6. Desnaturalización de la tercerización

Como toda institución jurídica, hay supuestos que pueden denotar una desnaturalización de la tercerización y la consiguiente aplicación de sanciones que, dependiendo de la legislación, pueden comprender desde una laboralización directa a la principal de los trabajadores de la supuesta “contratista”, la aplicación de la responsabilidad solidaria en el pago de beneficios laborales y sociales y/o la aplicación de una multa administrativa.

En la regulación peruana, si se verificara una simulación, fraude u ocultamiento de un real y simple destaque de mano de obra o una mera provisión de personal, nos encontraríamos ante un caso de desnaturalización de la tercerización y los trabajadores desplazados de la contratista se deben considerar como trabajadores de la principal. Así, se destaca que si la tercerización implica una simple provisión de personal, los trabajadores desplazados tendrán una relación laboral directa con la empresa principal y se cancelará el registro de la empresa contratista que exige la Ley, sin perjuicio de las demás sanciones establecidas en las normas correspondientes (artículo 5 de la Ley). En rigor, esta obligación ya se encontraba regulada a nivel reglamentario y solamente las normas que comentamos lo han elevado al nivel primario en el clásico sistema de fuentes.

Para la apreciación de actos de desnaturalización tenemos

que analizar especialmente los hechos, la manera en que se prestan los servicios tercerizados en la práctica más que la sola apreciación del contrato. Como destaca Plá Rodríguez, estamos ante la aplicación del principio de la primacía de la realidad⁽²²⁾, esto es, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos suscritos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En suma, se trata de apreciar si, en la práctica, el contrato de tercerización es una mera formalidad porque los servicios prestados se reducen al envío de trabajadores destacados a la empresa usuaria en la que esta última mantiene todas las facultades inherentes de un empleador.

En estos casos se tendrá que apreciar los requisitos que hemos descrito precedentemente de la tercerización para determinar si la figura se ha desnaturalizado tales como sujeción del personal de la contratista a jefes y supervisores de la principal; asunción de condiciones de trabajo de la contratista por la principal; ausencia de recursos financieros, técnicos y materiales por la contratista; ausencia de servicios por cuenta propia y autonomía de la contratista; una mezcla de actividades del trabajador destacado con los de la usuaria sin diferenciación alguna; ausencia de servicios y bienes que se requieren para la prestación de servicios; no diferenciación entre las actividades desarrolladas por el contratista con las de la usuaria; tratamiento de los trabajadores del contratista como personal propio de la usuaria⁽²³⁾ etc. La valoración tendrá que ser en conjunto y la conclusión sobre el carácter real o no de la tercerización será consecuencia de tal valoración.

Así, hay empresas que, pese a la existencia de un proceso de externalización (*outsourcing*), no dejan de controlar la actividad laboral de los trabajadores que prestan los servicios (hecho que se aprecia con mayor intensidad cuando nos encontramos ante actividades estratégicas o cercanas al núcleo duro de la matriz) y, en estos casos, se podría verificar la existencia de una relación laboral directa entre la principal contratante y los trabajadores de la contratista, máxime si no se apreda un patrimonio inherente a la actividad externalizada⁽²⁴⁾. De lo que se trata, entonces, es de apreciar los supuestos donde se detecta una disociación ilícita: una contradicción entre el reconocimiento formal de una figura externalizada de servicios (*outsourcing*) y la empresa principal que actúa como empleador ejerciendo las facultades típicas de dirección, fiscalización y sanción⁽²⁵⁾.

Cuadro N° 4	
Fuente	Supuestos de solidaridad
Legal	Intermediación laboral
	Tercerización con desplazamiento continuo
	Construcción civil
	Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo + seguridad y salud en el trabajo
	Sanciones para funcionarios públicos en casos de acoso sexual
Principios laborales	Grupo de empresas
	Transmisión de empresas
	Simulación o fraude
Acuerdos privados	Convenio privado de asunción de créditos laborales

En otras palabras se podría indicar que nos encontramos ante supuestos en los cuales se aprecia una simple interposición del contratista entre la mano de obra y la principal: empresas de tercerización que son ficticias y que solamente tienen por finalidad el ocultamiento del verdadero empleador, con el fin de eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y sociales⁽²⁶⁾ o, empresas de tercerización que tienen especialización y una marcada realidad económica pero que, en las instalaciones de un cliente específico, no se cumplen los requisitos legales (los trabajadores son dirigidos por personal de la principal, asunción de beneficios y prestaciones por la principal tales como canasta de Navidad, seguro médico o vivienda, ausencia en la asunción de materiales y bienes, etc.).

En el cuadro N° 5, se aprecian los supuestos que hemos detallado y las sanciones laborales respectivas. En el primer supuesto, en tanto tercerización externa, no se aplican las normas de tercerización salvo que se verifique un caso de simulación o fraude. En el segundo caso, si la tercerización es interna con destaque de personal a las instalaciones de la principal, pero sin cumplir los requisitos, estamos ante un supuesto de desnaturalización y el personal de la contratista debería incorporarse a la planilla de la principal. Finalmente, en el último supuesto, si la tercerización interna cumple con los requisitos, la principal será responsable solidaria por el pago de los beneficios sociales legales y aportaciones a la seguridad social.

En suma, en tanto la tercerización u *outsourcing* es una figura contractual que no está sujeta a los límites laborales de intensidad (caben sobre actividades principales o complementarias), duración (permanente o temporal) ni numéricos (no hay límites porcentuales), puede generarse toda una tendencia hacia su utilización indebida y desmesurada. Por ello, existe la regulación laboral y resultan aplicables los supuestos de traslación de la responsabilidad y riesgo laboral en los casos donde se demuestre la existencia de un fraude, simulación o en general cualquier mecanismo de evasión del cumplimiento de las reglas del Derecho del Trabajo.

4. Los controles autónomos de la tercerización

El proceso de filialización es, cada vez, una estrategia de organización de muchas empresas transnacionales y nacionales⁽²⁷⁾, por medio de las cuales se generan relaciones entre la matriz y las empresas filiales: la matriz genera políticas y directivas uniformes relacionadas con la prestación de servicios que deben ser cumplidas por las empresas filiales (algunas veces, estas empresas satélites son creadas expresamente para formar parte de la telaraña del sistema productivo).

Ciertamente, el proceso de externalización productiva importa también que las empresas tengan que generar una serie de mecanismos de coordinación con las contratistas, y en mayor medida en las actividades que son centrales del giro del negocio. De ese modo, tenemos el control de calidad, el cumplimiento de obligaciones legales—dentro de ellas, las de carácter laboral—, la aplicación de códigos de conducta corporativos y las políticas sobre responsabilidad social laboral⁽²⁸⁾, el trabajo *just in time* y la satisfacción del cliente en calidad y precio⁽²⁹⁾. Pese a ello, usualmente los beneficios y condiciones laborales de los trabajadores de las empresas periféricas o filiales (proceso denominado por algunos como de filialización) es menor que la central: “a mayor lejanía del epicentro, las condiciones de trabajo tienden a degradarse”⁽³⁰⁾.

Una técnica difundida entre las empresas principales es la extensión de sus códigos de conducta y que buscan exigir las principales a los contratistas: “Lo dispuesto por estos códigos es obligatorio, si no en el plano de las relaciones entre los trabajadores y empresarios comprendidos dentro de su radio de acción, si en el de los vínculos que unen a las empresas que los suscriben y las entidades colaboradoras que se bao comprendido con ellas a respetarlos”⁽³¹⁾.

Estos mecanismos de control son más complejos cuando se trata de la llamada “dislocación territorial”, esto es, los supuestos de externalización de servicios que importa la gene-

ración de relaciones jurídicas de empresas que están ubicadas en diferentes países, lo cual supone la aplicación de normas comunitarias en los casos donde existan estos mecanismos sólidos de integración o tratados internacionales para los demás supuestos. Nuestro país tampoco ha sido ajeno a estas figuras transnacionales: generalmente, se aprecian mecanismos de descentralización productiva que importan que la empresa peruana preste servicios a otra situada en el exterior —provisión de insumos, maquila, elaboración de materia prima, etc.— en la cual los estándares son exigidos y los mecanismos de control y fiscalización son constantes.

Este último supuesto, ciertamente, importa la aplicación de los complejos criterios del Derecho Internacional Privado para delimitar la jurisdicción y normativa aplicables, lo que en Derecho Laboral resulta de complicada delimitación sin dejar de tener en cuenta los escasos recursos de un trabajador para incursionar en un proceso judicial de carácter internacional. No obstante ello, resultan aplicables las disposiciones de la tercerización en tanto se trata de actividades ejecutadas en el país —como el trabajador extranjero de una empresa no domiciliada que presta servicios en el Perú— o se aprecien casos de simulación o fraude que permitan la inclusión en planillas de la principal del personal de una contratista.

Jorge Toyama Miyagusuku(*)

(*) Codirector de *Soluciones Laborales*. Profesor universitario. Abogado laboralista.

- (1) Sobre los alcances terminológicos, pueden verse VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. “La intermediación laboral peruana: alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico”. *Ius Et Veritas* N° 29, Lima, 2004, p. 143 y ss.; y BRONSTEIN, Arturo. “Entorno socioeconómico y jurídico de la subcontratación laboral”, Mimeo, 1999.
- (2) RASO DELGUE, Juan. “Outsourcing”. En: AA.W. *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo*, Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, 2000, p. 41.
- (3) Al respecto, se ha dicho que la externalización laboral “alcanza tal intensidad que transforma significativa y cualitativamente el modelo, pues convierte en generalizado lo que hasta el presente era singular o excepcional, eleva a la condición de estructural lo que se estimaba hasta ahora como mecanismo de naturaleza coyuntural, y, en definitiva, permite su materialización bajo modalidades que hasta el presente resultaban de imposible puesta en práctica”. Véase CRUZ VILLALÓN, Jesús. “Outsourcing, contrata y subcontratas”. 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, p. 6.
- (4) MERCADER, Jesús. *Nuevas Tecnologías y sociedad de la información*, Ed. Les Nova, Valladolid, 2002, p. 195.
- (5) Sobre las causas propiamente laborales de la descentralización, puede verse RASO DELGUE, Juan. “Outsourcing”. En: *Advocatus* N° 9, Lima, 2003, pp. 197-8.
- (6) CRUZ VILLALÓN, Jesús. “Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales”. En: *Revista de Trabajo y Seguridad Social* N° 13, Madrid, 1994, p. 8.
- (7) Un desarrollo profundo sobre los alcances de la tercerización puede verse en SANGUINETTI, Wilfredo: “La descentralización productiva: ¿una estrategia para la puesta entre paréntesis de los principios tutelares del Derecho del Trabajo”, y 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.
- (8) La directiva de la Comunidad Europea 98/50 indica que “se considera traspaso (...) el que una unidad económica mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica ya fuera esencial o accesoria”.
- (9) La definición de la tercerización se encontraba contemplada en el artículo 4 del Reglamento de la Ley de Intermediación Laboral (Decreto Supremo N° 003-2002-TR). Esta norma fue cuestionada ante el Poder Judicial mediante una acción popular, promovida por el Sindicato Unitario de Trabajadores Operarios de Estaciones de Control de Agua Potable y Alcantarillado en la cual solicita la declaración de ilegalidad del artículo 4 del Reglamento de la Ley de Intermediación Laboral la Sala Laboral de Lima (Expediente N° 030-2003-AP), que declaró ilegal este artículo. En esta sentencia, la sala laboral anota que la tercerización “supone que la producción o prestación se realice de manera organizada bajo la dirección y control del contratista, usualmente una empresa, que cuenta con

Cuadro N° 5		
Supuestos	Desplazamiento permanente a la principal	Sanciones laborales
Tercerización externa	No aplica	No aplica salvo que se demuestre que hay simulación o fraude
Tercerización interna sin requisitos legales	Si	Inclusión en planillas de la principal por desnaturalización
Tercerización interna con requisitos legales	Si	Solidaridad

un patrimonio y una organización propia dedicada a la producción de bienes o servicios, la cual se realiza a favor del contratante dentro del centro de labores de este o fuera de él, de manera que los trabajadores de la contratista se encuentran bajo las órdenes y el control de este y no del contratante, y para su realización además se requiere de total independencia administrativa y funcional de la actividad tercerizada de las demás que realiza la empresa contratante de modo que su tercerización no entorpezca su normal desenvolvimiento". Por su parte, la misma sentencia indica que "mediante la inter- mediación laboral una empresa denominada usuaria contrata a otra de servicios para que le suministre o proporcione personal, el cual, si bien prestará sus servicios a favor de la compañía usuaria, no sostendrá vínculo laboral con esta última y se mantendrá bajo la dirección y control de la empresa de servicios".

Debemos precisar que esta sentencia ha sido recurrida ante la Corte Suprema. Si bien declara ilegal el artículo 4 del Reglamento de la Ley de Intermediación, el análisis se centra en un control de legalidad (formalidad) sin que se desconozca la realidad y validez de la tercerización, pues la misma sentencia indica que "resulta innegable la importancia del *outsourcing* o tercerización como herramienta de gestión de la empresa moderna que contribuye a hacerla competitiva; sin embargo, tal figura puede desarrollarse válidamente de acuerdo con lo dispuesto por el Código Civil en materia de locación de servicios y obra así como lo regulado en la Ley General de Sociedades para los contratos de gerencia y en las normas de minería, petróleo, telecomunicaciones o construcción civil en materia de contratación y subcontratación".

- (10) Al respecto, puede verse el trabajo de PRICEWATERHOUSE COOPERS. *Estudios sobre las condiciones de trabajo y beneficios adicionales en campamentos mineros*. Lima, 2004. Este estudio fue realizado entre los meses de mayo y julio de 2004 sobre 17 empresas de la gran y mediana minería peruana que representó 32,692 trabajadores.
- (11) VALDÉS DAL-RE, Fernando. "La externalización de actividades laborales: un fenómeno complejo". En: AA.VV. (Coordinador: Abdón Pedrajas Moreno). *La externalización de actividades laborales (outsourcing): una visión interdisciplinaria*. Ed. Lex Nova, Valladolid, 2002, p. 36.
- (12) Para VILLAVICENCIO, lo adecuado es la expresión "subcontratación" como término que comprende tanto la intermediación como la tercerización (*outsourcing*). Al respecto, puede verse VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. "La flexibilidad y los mecanismos de subcontratación laborales: el caso de la intermediación". En: AA.VV. (Coordinadora: Mariluz Vega). *Estudios sobre la flexibilidad en el Perú*. OIT, Lima, 2000, p. 81 yss.
- (13) TOLEDO, Omar. "El *outsourcing* en el sistema laboral peruano a propósito de la reciente regulación introducida por el D.S. N° 020-2007-TR (20/09/2007)". En: AA.VV. *Compendio de temas de Derecho Laboral*. Comisión de Capacitación del Área Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima. Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, Lima, 2008, p. 13.
- (14) Parte de esta clasificación ha sido tomada de GARCÍA-MORENO, José. "Contratos entre empresas para la instrumentalización de la externalización de actividades laborales. Tipología y régimen jurídico básico". En: AA.VV. (Coordinador: Abdón Pedrajas Moreno). Ob. cit., p. 49 yss.
- (15) BARREIRO, Germán. "Notas sobre la descentralización productiva en la empresa y su escisión interna", En *Revista Española de Derecho del Trabajo* N° 94, Madrid, marzo, 1999, p. 169.
- (16) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho de Trabajo*. Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1990, p. 295.
- (17) En la misma línea, la Ley de Tercerización indica que los trabajadores tienen derechos sindicales, beneficios laborales, protección contra el despido arbitrario, derecho de accionar judicialmente o denunciar administrativamente, etc. (artículo 7), en un afán del legislador de ratificar los derechos y garantías así como difundirlos entre los trabajadores y tener una mejor plataforma de presentación de esta ley hacia la opinión pública. Sin embargo, en términos jurídicos, este tipo de disposiciones no representa algo nuevo para el sistema jurídico.
- (18) El artículo 7.3 de la Ley indica que la tercerización -al igual que la intermediación laboral- no puede ser utilizada con la intención de limitar o perjudicar la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, interferir en la actividad sindical, sustituir trabajadores en huelga o afectar la situación de los dirigentes amparados con el fuero sindical.
- (19) El Decreto Legislativo N° 856 anota que la persecutoriedad de bienes se aplica también en los casos de extinción de las relaciones laborales e incumplimiento de las obligaciones con los trabajadores por simulación o fraude a la ley es decir, cuando se compruebe que el empleador injustificadamente disminuye o distorsiona la producción para originar el cierre del centro de trabajo o transfiere activos a terceros o los aporta para la constitución de nuevas empresas, o cuando abandona el centro del trabajo. Sobre este tema, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema en la Cas. N° 128-2001-Lima define los presupuestos bajo los cuales opera la persecutoriedad de los beneficios sociales: "Que, la acción persecutoria de los beneficios sociales se enmarca necesariamente a partir de dos presupuestos (i) la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores y (ii) su abono con carácter prioritario. Que estos dos presupuestos dan fundamento o fuerza a la acción persecutoria tendiente al cobro de las acreencias laborales".
- (20) Al respecto, sobre el sistema español, puede verse CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contratas y subcontratas". En: *Relaciones Laborales*, Ed. La Ley Madrid, 1992-II, p. 114 yss.
- (21) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Ibid.*, p. 293 yss.
- (22) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. "Los principios... ". Ob. cit., p. 243. También puede verse RODRÍGUEZ PIÑERO, Miguel. *Presunción de la existencia de un contrato de trabajo*, Ed. Civitas. Madrid, 1998, p. 48 y ss. Además, puede analizarse un riguroso estudio de LUJÁN ALCARAZ, José. *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo*, MTSS, Madrid, 1994, y a nivel peruano, un texto imprescindible: NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la PUCP. Lima, 2003, p. 36 yss.
- (23) Una descripción sobre algunos indicios de un *outsourcing* simulado (o un "falso autónomo"), puede verse en CERDA MICO, Alberto "La ingeniería laboral del outsourcing". En: *Arazandi Social* N° 21, 1999, p. 75 yss.
- (24) DEL REY GUANTER, Salvador y LUQUE PARRA, Manuel. "Algunos aspectos problemáticos sobre el fenómeno de la descentralización productiva y relación laboral". En: *Relaciones Laborales* N° 20, Madrid, 1999, p. 46.
- (25) PEDRAJAS, Abdón. "La cesión ilegal de trabajadores". En: AA.VV. (Coordinador: Abdón Pedrajas Moreno). Ob. cit., pp. 221-222.
- (26) VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo Ob. cit., p. 97.
- (27) Sobre este tema, puede verse PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco. "La filialización de la empresa". En: *Actualidad Laboral* N° 29. Madrid, 1999, p. 533 yss.
- (28) La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) importa un compromiso voluntario -algunos hablan de una actitud voluntaria y proactiva- de las empresas para asumir una serie de actividades y obligaciones con los trabajadores, accionistas, entidades y sociedad que se relacionan con las actividades empresariales que realiza. En materia laboral, esta responsabilidad se traduce no solamente en la observancia de las normas mínimas laborales -nacionales e internacionales- o en la obtención de un certificado de cumplimiento y gestión de las normas laborales -como el SA 8000- La RSE laboral importa ir más allá de la normativa legal. De un lado, tendremos las políticas de promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores (contenidos en las declaraciones de derechos humanos, convenios de la OIT y nuestra Constitución) y, del otro, iniciativas voluntarias contenidas en políticas corporativas laborales, códigos de ética y conducta, códigos multilaterales, tratados internacionales, contratos bilaterales de comercio, convenios colectivos de trabajo, etc.
- Las buenas prácticas laborales conllevan una transparencia en las operaciones y negocios de la empresa así como la promoción al derecho de información de los trabajadores, relaciones horizontales de trabajo, audiencias y atenciones a los requerimientos del personal, claridad en la línea de carrera, etc. En buena cuenta, estas prácticas lograrán altos estándares de clima laboral, facilitarán las políticas de retención de personal y la productividad y competitividad, ciertamente, debieran mejorar o consolidarse.
- Algunas transnacionales exigen la observancia de Códigos de RSE a las empresas con las que se relacionan vía tercerización de servicios (contratos asociativos, colaborativos o *franchising*; actividades de provisión de insumos y maquila; etc.).
- (29) MERCADER, Jesús. Ob. cit., pp. 196-197.
- (30) VALDÉS DAL-RE, Fernando. Ob. cit., p. 39.
- (31) SANGUINETI, Wilfredo. "Los instrumentos de responsabilidad social de las empresas multinacionales. Códigos de conducta y acuerdos marcos internacionales". En: *Soluciones Laborales*

Fuente: Soluciones Laborales,
Julio 2008

Normas Legales de Interés - JUNIO 2008

Fuente: Diario "El Peruano"

NORMA	Fecha Public.	N° de Página	DESCRIPCIÓN
R. J. N° 162-2008-INEI	01-06-2008	373279	Aprueban Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana correspondiente al mes de mayo de 2008.
R. J. N° 163-2008-INEI	01-06-2008	373279	Aprueban Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de mayo de 2008.
• D. S. N° 071-2008-EF	01-06-2008	373268	Sustituyen el Nuevo Apéndice III del TUO de la Ley del IGV e ISC, aprobado por el Decreto Supremo N° 055-99-EF y normas modificatorias.
D. L. N° 1017	04-06-2008	373341	Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Contrataciones del Estado.
R. S. Nacional Adjunta de Aduanas N° 261-2008/SUNAT/A	04-06-2008	373384	Aprueban el Procedimiento Específico "Regularización de Exportaciones-Decreto Legislativo N° 1000" IFGRA-PE.36 que permite la regularización de exportaciones y dispone que la SUNAT establecerá el procedimiento para la subsanación de errores en las Declaraciones de Exportación.
D. S. N° 040-2008-PCM	06-06-2008	373487	Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia en el departamento de Ica, las provincias de Cañete y Yauyos en el departamento de Lima y las provincias de Castrovirreyna, Huaytará y el distrito de Acobambilla de la provincia de Huancavelica del departamento de Huancavelica.
• D. S. N° 019-2008-RE	06-06-2008	373530	Ratifican el "Convenio entre el Gobierno de la República del Perú y el Gobierno de la República Federativa del Brasil para evitar la Doble Tributación y para prevenir la evasión fiscal en relación con el Impuesto a la Renta".
D. S. N° 005-2008-IN	10-06-2008	373798	Aprueban procedimientos administrativos especiales para otorgar nacionalidad por naturalización, obtención de doble nacionalidad y recuperación de la nacionalidad peruana.
D. S. N° 018-2008-Vivienda	11-06-2008	373889	Modifican el TUO del reglamento de la Ley de Regularización de Edificaciones, del Procedimiento para la Declaratoria de Fabrica y del Régimen de Unidades Inmobiliarias de Propiedad Exclusiva y Propiedad Común.
D. S. N° 041-2008-PCM	19-06-2008	374311	Declaran el Estado de Emergencia en los departamentos de Apurímac, Arequipa, Ayacucho, Cusco, Huancavelica, Junín, Lima, Moquegua, Pasco, Puno y Tacna.
• R. S. N° 098-2008/SUNAT	19-06-2008	374335	Modifican las Resoluciones de Superintendencia N°s 183-2004/SUNAT, 266-2004/SUNAT y 073-2006/SUNAT, que aprobaron normas para la aplicación del Sistema de Pago de Obligaciones Tributarias con el Gobierno Central.
• Ley N° 29245	24-06-2008	374613	Ley que regula los servicios de tercerización.
Ley N° 29246	24-06-2008	374614	Ley que modifica la Ley N° 28493, Ley que regula el uso del correo electrónico comercial no solicitado (SPAM).
• D. L. N° 1038	25-06-2008	374685	Decreto Legislativo que precisa los alcances de la Ley N° 29245, Ley que regula los Servicios de Tercerización.
D. L. N° 1046	26-06-2008	374806	Decreto Legislativo que aprueba modificaciones a la Ley de Fondos de Inversión y sus Sociedades Administradoras – Decreto Legislativo N° 862
D. L. N° 1056	28-06-2008	374984	Ley para la implementación de los asuntos relativos al cumplimiento del Régimen de Origen de las Mercaderías en el marco de los Acuerdos Comerciales suscritos por el Perú.
D. L. N° 1057	28-06-2008	374986	Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
D. L. N° 1063	28-06-2008	375008	Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Adquisiciones Estatales a través de la Bolsa de Productos.
D. L. N° 1077	28-06-2008	375076	Decreto Legislativo que crea el Programa de Compensaciones para la Competitividad.
D. S. N° 087-2008-EF	30-06-2008	375288	Decreto Supremo mediante el cual se aprueba el Listado de Entidades que podrán ser exceptuadas de la percepción del IGV.

- Norma desarrollada en la presente edición.

Normas Legales de Interés - JULIO 2008

Fuente: Diario "El Peruano"

NORMA	Fecha Public.	Nº de Página	DESCRIPCIÓN
R.J. Nº 187-2008-INEI	01-07-2008	375312	Índice de precios al consumidor de Lima Metropolitana correspondiente al mes de junio de 2008.
R.J. Nº 188-2008-INEI	01-07-2008	375313	Índice de precios promedio mensual al por mayor a nivel nacional correspondiente al mes de junio de 2008.
R. Ministerial Nº 192-2008-TR	03-07-2008	375399	Modificaciones al Texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
D. S. Nº 090-2008-EF	04-07-2008	375466	Establecimiento de la obligación de requerir la presentación del Certificado de Residencia para aplicar los convenios para evitar la doble imposición y regulación de la emisión de los Certificados de Residencia en el Perú
D. S. Nº 095-2008-EF	06-07-2008	375632	Dictan disposiciones reglamentarias para el otorgamiento del Aguinaldo por Fiestas Patrias fijada en S/. 200,00 por la Ley Nº 29142, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2008.
Decreto de Urgencia Nº 031-2008	06-07-2008	375630	Dictan medidas para la continuidad de labores del día 9 de julio de 2008.
• D. S. Nº 096-2008-EF	08-07-2008	375694	Modifican el porcentaje del tributo único a que se refiere el inciso K) del Artículo 83º del Texto Único Ordenado de la Ley General de Aduanas.
R. S. Nacional Adjunta de Aduanas Nº 328-2008/SUNAT/A	08-07-2008	375715	Amplían relación de importadores frecuentes aprobada mediante Resolución de Superintendencia Nacional Adjunta de Aduanas Nº 132-2008/SUNAT/A
Ley Nº 29251	09-07-2008	375733	Aprueban Ley que modifica la Ley Nº 28305, Ley de Control de Insumos Químicos y Productos Fiscalizados, modificada por la Ley Nº 29037.
Decreto de Urgencia Nº 032-2008	15-07-2008	376125	Decreto de urgencia que exonera del cumplimiento de reglas fiscales a los Gobiernos Regionales y Locales comprendidos en las zonas declaradas en Estado de Emergencia.
Decreto Supremo Nº 052-2008-PCM	19-07-2008	376391	Reglamento de la Ley de Firmas y Certificados Digitales.
R. S. Nº 124-2008/SUNAT	25-07-2008	376866	Designan y excluyen Agentes de Retención del impuesto General a las Ventas.
R. S. Nº 125-2008/SUNAT	25-07-2008	376867	Modifican la Resolución de superintendencia Nº 204-2007/SUNAT y aprueban Nueva Versión de PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual Nº 0601.
R. M. Nº 223-2008-TR	31-07-2008	377235	Modifican la Disposición Transitoria Única de la R.M. Nº 192-2008-TR, que aprobó modificación de diversos procedimientos administrativos vinculados al registro de{ contratos y convenios de modalidades formativas laborales.

- Norma desarrollada en la presente edición.

SUSTITUYEN EL NUEVO APÉNDICE III DEL TUO DE LA LEY DEL IGV E ISC, APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO N° 055-99-EF Y NORMAS MODIFICATORIAS

DECRETO SUPREMO
N° 071-2008-EF
(Publicado el 01-06-2008)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo 61° del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley del Impuesto General a las Ventas e Impuesto Selectivo al Consumo, aprobado por el Decreto Supremo N° 055-99-EF y normas modificatorias, por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, se podrá modificar las tasas y/o montos fijos, así como los bienes contenidos en los Apéndices III y/o IV;

Que, resulta conveniente modificar el Nuevo Apéndice III del citado TUO;

En uso de las facultades conferidas por el Artículo 61° del TUO de la Ley del Impuesto General a las Ventas e Impuesto Selectivo al Consumo;

DECRETA:

Artículo 1°.- Sustituyen el Nuevo Apéndice III del TUO de la Ley del Impuesto General a las Ventas e Impuesto Selectivo al Consumo Sustitúyase el Nuevo Apéndice III del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto General a las Ventas e Impuesto Selectivo al Consumo, aprobado por el Decreto Supremo N° 055-99-EF y normas modificatorias, por el siguiente:

"NUEVO APÉNDICE III BIENES AFECTOS AL IMPUESTO SELECTIVO AL CONSUMO

SUBPARTIDAS NACIONALES	PRODUCTOS	MONTOS EN NUEVOS SOLES
2710.11.13.10 2710.11.19.00 2710.11.20.00	Gasolina para motores Con un Número de Octano Research (RON) inferior a 84	S/. 0,40 por galón
2710.11.13.20 2710.11.19.00 2710.11.20.00	Con un Número de Octano Research (RON) superior o igual a 84, pero inferior a 90	S/. 0,40 por galón
2710.11.13.30 2710.11.19.00 2710.11.20.00	Con un Número de Octano Research (RON) superior o igual a 90, pero inferior a 95	S/. 0,66 por galón
2710.11.13.40 2710.11.19.00 2710.11.20.00	Con un Número de Octano Research (RON) superior o igual a 95, pero inferior a 97	S/. 2,07 por galón
2710.11.13.50 2710.11.19.00 2710.11.20.00	Con un Número de Octano Research (RON) superior o igual a 97	S/. 2,30 por galón
2710.19.14.00- 2710.19.15.90	Queroseno y Carburorreductores tipo queroseno para reactores y turbinas (Turbo A1), excepto la venta en el país o la importación para aeronaves de: - Entidades del Gobierno General, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 2° de la Ley N° 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. - Gobiernos Extranjeros, entendiéndose como tales, los gobiernos reconocidos de cada país, representados por sus Ministerios de Relaciones Exteriores o equivalentes en su territorio y por sus misiones diplomáticas, incluyendo embajadas, jefes de misión, agentes diplomáticos, oficinas consulares, y las agencias oficiales de cooperación. - Explotadores aéreos de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 71° de la Ley N° 27261 -Ley de Aeronáutica Civil, certificados por la Dirección General de Aeronáutica Civil del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, para operar aeronaves. También se encuentran dentro de la excepción dispuesta en el párrafo anterior la venta en el país o la importación para Comercializadores de combustibles de aviación que cuenten con la constancia de registro vigente emitida por la Dirección General de Hidrocarburos del Ministerio de Energía y Minas.	S/. 0,78 por galón
2710.19.21.10/ 2710.19.21.90	Gasóils	S/. 0,39 por galón"

Artículo 2°.- Refrendo

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treintuno días del mes de mayo del año mil ocho.

RATIFICAN EL "CONVENIO ENTRE EL GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ Y EL GOBIERNO DE LA REPÚBLICA FEDERATIVA DEL BRASIL PARA EVITAR LA DOBLE TRIBUTACIÓN Y PARA PREVENIR LA EVASIÓN FISCAL EN RELACIÓN CON EL IMPUESTO A LA RENTA"

DECRETO SUPREMO
N° 019-2008-RE
(Publicado el 06-06-2008)

EL PRESIDENTE CONSTITUCIONAL

DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el "Convenio entre el Gobierno de la República del Perú y el Gobierno de la República Federativa del Brasil para Evitar la Doble Tributación y para Prevenir la Evasión Fiscal en relación con el Impuesto a la Renta", fue suscrito el 17 de febrero de 2006, en la ciudad de Lima, República del Perú y aprobado mediante Resolución Legislativa N° 29233 de 21 de mayo de 2008;

Que es conveniente a los intereses del Perú la ratificación del citado instrumento internacional;

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 56° y 118° inciso 11 de la Constitución Política del Perú y el artículo 2° de la Ley N° 26647;

DECRETA:

Artículo Único.- Ratifi case el "Convenio entre el Gobierno de la República del Perú y el Gobierno de la República Federativa del Brasil para Evitar la Doble Tributación y para

Prevenir la Evasión Fiscal en relación con el Impuesto a la Renta", suscrito el 17 de febrero de 2006, en la ciudad de Lima, República del Perú y aprobado mediante Resolución Legislativa N° 29233 de 21 de mayo de 2008.

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

MODIFICAN LAS RESOLUCIONES DE SUPERINTENDENCIA N°S. 183-2004/SUNAT, 266-2004/SUNAT Y 073-2006/SUNAT, QUE APROBARON NORMAS PARA LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE PAGO DE OBLIGACIONES TRIBUTARIAS CON EL GOBIERNO CENTRAL

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA
N° 098-2008/SUNAT
(Publicado el 19-06-2008)

Lima, 18 de junio de 2008

CONSIDERANDO:

Que el Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 940, aprobado por Decreto Supremo N° 155-2004-EF y norma modificatoria, establece un Sistema de Pago de Obligaciones Tributarias con el Gobierno Central, cuya finalidad es generar fondos, a través de depósitos realizados por los sujetos obligados en las cuentas abiertas en el Banco de la Nación, destinados a asegurar el pago de las deudas tributarias, costas y gastos administrativos del titular de dichas cuentas;

Que de acuerdo con el artículo 13° del citado TUO, mediante Resolución de Superintendencia la SUNAT designará los bienes y servicios a los que resultará de aplicación el referido sistema de pago, así como el porcentaje o valor fijo aplicable a cada uno de ellos, y regulará lo relativo a los registros, la forma de acreditación, exclusiones y procedimiento para realizar la detracción y/o el depósito, el mecanismo de aplicación o destino de los montos ingresados como recaudación, entre otros aspectos;

Que la Tercera Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 28211 y norma modificatoria dispone que el mencionado sistema de pago será de aplicación al Impuesto a la Venta de Arroz Pilado (IVAP), debiendo la SUNAT dictar las normas

complementarias para tal efecto;

Que mediante los artículos 17° y 18° de la Resolución de Superintendencia N° 183-2004/SUNAT y normas modificatorias, que aprobó disposiciones para la aplicación del aludido sistema de pago, se establece que el sujeto obligado a efectuar el depósito podrá utilizar formatos preimpresos para realizar dicho depósito directamente en las agencias del Banco de la Nación, el cual emitirá la constancia de depósito respectiva;

Que dicha modalidad de depósito ha sido regulada del mismo modo a través de los artículos 7° y 8° de la Resolución de Superintendencia N° 266-2004/SUNAT y normas modificatorias, que aprobó diversas disposiciones aplicables a los sujetos del IVAP, así como en los artículos 7° y 8° de la Resolución de Superintendencia N° 073-2006/SUNAT y normas modificatorias, que aprobó disposiciones para la aplicación del referido sistema de pago al transporte de bienes realizado por vía terrestre;

Que a fin de facilitar y agilizar la realización del depósito que deben efectuar los sujetos obligados, se ha considerado conveniente modificar la modalidad de depósito antes indicada a fin de que los formatos que se utilizan para efectuar el mismo, además de ser proporcionados por el Banco de la Nación, puedan ser impresos por dichos sujetos descargándolos del Portal en la Internet del citado banco o de la SUNAT;

Que asimismo, a efecto de poder identificar a los sujetos que intervienen en las operaciones comprendidas en el aludido sistema de pago, resulta necesario establecer que en aquellos casos en que el proveedor del bien o prestador del servicio sea el sujeto obligado a efectuar el depósito por haber recibido la totalidad del importe de la operación sin que se haya acreditado el mismo, la constancia de depósito deberá contener la información que permita identificar al adquirente del bien o usuario del servicio;

En uso de las facultades conferidas por el artículo 13° del TUO del Decreto Legislativo N° 940, la Tercera Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 28211, y de conformidad con el artículo 11° del Decreto Legislativo N° 501 y normas modificatorias, y el inciso q) del artículo 19° del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT, aprobado por Decreto Supremo N° 115-2002-PCM;

SERESUELVE

Artículo 1°.- Modificación de la Resolución de Superintendencia N° 183-2004/SUNAT

1.1 Sustitúyase el párrafo i del inciso a.1) y el párrafo i del inciso a.4) del literal a) del numeral 17.3 del artículo 17° de la Resolución de Superintendencia N° 183-2004/SUNAT y normas modificatorias, por los siguientes textos:

“Artículo 17°.- Procedimiento a seguir en las operaciones sujetas al Sistema

(...)”

17.3 El sujeto obligado podrá realizar el depósito de acuerdo con alguna de las siguientes modalidades:

(...)”

a.1) De la modalidad de depósito:

(...)”

i. Formato para depósito de detracciones: En este caso se utilizará un (1) formato por cada depósito a realizar, el mismo que será proporcionado por el Banco de la Nación

a través de su red de agencias o podrá ser impreso por el sujeto obligado descargándolo del Portal en la Internet del citado banco (www.bn.com.pe) o de la SUNAT (www.sunat.gob.pe). En dicho formato se detallará la información mínima indicada en el numeral 18.1 del artículo 18°.

(...)”

a.4) De la constancia de depósito:

(...)”

i. Cuando se utilicen formatos para depósitos de detracciones, la constancia de depósito será el documento autogenerado por el Banco de la Nación, en base a la información consignada en dicho formato por el sujeto obligado a efectuar el depósito. La citada constancia será sellada y entregada por el Banco de la Nación al mencionado sujeto al momento de realizar el depósito.

(...)”

1.2 Sustitúyase el literal d) del numeral 18.1 y el inciso a) del numeral 18.3 del artículo 18° de la Resolución de Superintendencia N° 183-2004/SUNAT y normas modificatorias, por los siguientes textos:

“Artículo 18°.- De la constancia de depósito 18.1 La constancia de depósito deberá contener como mínimo la siguiente información:

(...)”

d) Número de RUC del sujeto obligado a efectuar el depósito. En caso dicho sujeto no cuente con número de RUC, se deberá consignar su número de DNI, y sólo en caso no cuente con este último se consignará cualquier otro documento de identidad.

Cuando el sujeto obligado a efectuar el depósito sea el proveedor del bien o el prestador del servicio por haber recibido la totalidad del importe de la operación sin que se haya acreditado el depósito respectivo, se consignará la información señalada en el párrafo anterior respecto del adquirente del bien o usuario del servicio.

(...)”

18.3 La Constancia de depósito carecerá de validez cuando:

a) No presente el sello del Banco de la Nación, en los casos en que dicha entidad proporcione la constancia de depósito.

(...)”

Artículo 2°.- Modificación de la Resolución de Superintendencia N° 266-2004/SUNAT

2.1 Sustitúyase el primer párrafo del literal b) del numeral 7.1 del artículo 7° de la Resolución de Superintendencia N° 266-2004/SUNAT y normas modificatorias, por el siguiente texto:

“Artículo 7°.- Procedimiento a seguir en las operaciones sujetas al Sistema

7.1 En las operaciones sujetas al Sistema se observará el siguiente procedimiento:

(...)”

b) El depósito se realizará directamente en las agencias del Banco de la Nación y se acreditará mediante una constancia autogenerada por dicha entidad, la cual deberá estar sellada por ésta.

(...)”

2.2 Sustitúyase el literal d) del numeral 8.1 y el literal a) del numeral 8.3 del artículo 8° de la Resolución de Superintendencia N° 266-2004/SUNAT y normas modificatorias, por los siguientes textos:

“Artículo 8°.- De la constancia de depósito

8.1 La constancia de depósito deberá contener como mínimo la siguiente

información:

(...)”

d) Número de RUC del sujeto obligado a efectuar el depósito. En caso dicho sujeto no cuente con número de RUC, se deberá consignar su número de DNI, y sólo en caso no cuente con este último se consignará cualquier otro documento de identidad.

Cuando el sujeto obligado a efectuar el depósito sea el proveedor del bien por haber recibido la totalidad del importe de la operación sin que se haya acreditado el depósito respectivo, se consignará la información señalada en el párrafo anterior respecto del adquirente del bien.

(...)”

8.3 La constancia de depósito carecerá de validez cuando:

a) No presente el sello del Banco de la Nación.

(...)”

Artículo 3°.- Modificación de la Resolución de Superintendencia N° 073-2006/SUNAT

3.1 Sustitúyase los incisos a.1) del literal a) e inciso d.1) del literal d) del numeral 7.2.1 del 7.2 del artículo 7° de la Resolución de Superintendencia N° 073-2006/SUNAT y normas modificatorias, por los siguientes textos:

“Artículo 7°.- Procedimiento para efectuar el depósito

(...)”

7.2.1 En las agencias del Banco de la Nación

a) De la modalidad del depósito:

(...)”

a.1) Formato para depósito de detracciones: En este caso se utilizará un formato por cada depósito a realizar, el mismo que será proporcionado por el Banco de la Nación a través de su red de agencias o podrá ser impreso por el sujeto obligado descargándolo del Portal en la Internet del citado banco (www.bn.com.pe) o de la SUNAT (www.sunat.gob.pe). En dicho formato se detallará la información mínima indicada en el numeral 8.1 del artículo 8°.

(...)”

d) De la constancia de depósito

(...)”

d.1) Cuando se utilicen formatos para depósitos de detracciones, la constancia de depósito será el documento autogenerado por el Banco de la Nación, en base a la información consignada en dicho formato por el sujeto obligado a efectuar el depósito. La citada constancia será sellada y entregada por el Banco de la Nación al mencionado sujeto al momento de realizar el depósito.

(...)”

3.2 Sustitúyase los literales a) y f) del numeral 8.1 del artículo 8° de la Resolución de Superintendencia N° 073-2006/SUNAT y normas modificatorias, por los siguientes textos:

“Artículo 8°.- De la constancia de depósito

8.1 La constancia de depósito deberá contener como mínimo los siguientes requisitos:

a) Sello del Banco de la Nación, en los casos en que dicha entidad proporcione la constancia de depósito.

(...)”

f) Número de RUC del sujeto obligado a efectuar el depósito.

Cuando el sujeto obligado a efectuar el

depósito sea el prestador del servicio, se consignará el número de RUC del usuario del servicio.
(...)"

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única.- VIGENCIA

La presente resolución entrará en vigencia el 19 de julio de 2008.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

LEY QUE REGULA LOS SERVICIOS DE TERCERIZACIÓN

LEY N° 29245
(Publicado el 24-06-2008)

Artículo 1°.- Objeto de la Ley

La Ley regula los casos en que procede la tercerización, los requisitos, derechos y obligaciones, así como las sanciones aplicables a las empresas que desnaturalizan el uso de este método de vinculación empresarial.

Artículo 2°.- Definición

Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas

u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Constituyen elementos característicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes, que cuente con equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio. En ningún caso se admite la sola provisión de personal.

La aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Artículo 3°.- Casos que constituyen tercerización de servicios

Constituyen tercerización de servicios, entre otros, los contratos de gerencia conforme a la Ley General de Sociedades, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo.

Artículo 4°.- Desplazamiento de personal a la empresa principal

Los contratos donde el personal de la empresa tercerizadora realiza el trabajo especializado u obra en las unidades productivas o ámbitos de la empresa principal, no deben afectar los derechos laborales y de seguridad social de dichos trabajadores, manteniéndose la subordinación de los mismos respecto de la empresa que presta los servicios de tercerización, lo cual debe constar por escrito en dicho contrato, en el cual debe especificarse cuál es la actividad empresarial a ejecutar y en qué unidades productivas o ámbitos de la empresa principal se realiza.

Artículo 5°.- Desnaturalización

Los contratos de tercerización que no cumplan con los requisitos señalados en los artículos 2° y 3° de la presente Ley y que impliquen una simple provisión de personal, originan que los trabajadores desplazados

de la empresa tercerizadora tengan una relación de trabajo directa e inmediata con la empresa principal, así como la cancelación del registro a que se refiere el artículo 8° de la presente Ley, sin perjuicio de las demás sanciones establecidas en las normas correspondientes.

Artículo 6°.- Derecho a información

Al iniciar la ejecución del contrato, la empresa tercerizadora tiene la obligación de informar por escrito a los trabajadores encargados de la ejecución de la obra o servicio, a sus representantes, así como a las organizaciones sindicales y a los trabajadores de la empresa principal, lo siguiente:

1. La identidad de la empresa principal, incluyendo a estos efectos el nombre, denominación o razón social de esta, su domicilio y número de Registro Único del Contribuyente.

2. Las actividades que son objeto del contrato celebrado con la empresa principal, cuya ejecución se llevará a cabo en el centro de trabajo o de operaciones de la misma.

3. El lugar donde se ejecutarán las actividades mencionadas en el numeral anterior.

El incumplimiento de esta obligación constituye infracción administrativa, de conformidad con lo señalado en las normas sobre inspección del trabajo.

Artículo 7°.- Garantía de derechos laborales

Los trabajadores de las empresas que prestan servicio de tercerización tienen los siguientes derechos, sin perjuicio de los ya establecidos en la legislación laboral vigente:

1. Los trabajadores bajo contrato de trabajo sujetos a modalidad tienen iguales derechos que los trabajadores contratados a tiempo indeterminado.

Este derecho se aplica a los trabajadores desplazados en una tercerización, respecto de su empleador.

2. Los trabajadores que realicen labores en las instalaciones de la empresa principal en una tercerización, cualquiera fuese la modalidad de contratación laboral utilizada, como todo trabajador contratado a tiempo indeterminado o bajo modalidad, tiene respecto de su empleador todos los derechos laborales individuales y colectivos establecidos en la normativa vigente; en consecuencia, los trabajadores no están sujetos a subordinación por parte de la empresa principal.

3. La tercerización de servicios y la contratación sujeta a modalidad, incluyendo aquella realizada en la tercerización de servicios, no puede ser utilizada con la intención o efecto de limitar o perjudicar la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, interferir en la actividad de las organizaciones sindicales, sustituir trabajadores en huelga o afectar la situación laboral de los dirigentes amparados por el fuero sindical.

4. Cuando corresponda, los trabajadores pueden interponer denuncias ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o recurrir al Poder Judicial, para solicitar la protección de sus derechos colectivos, incluyendo los referidos en el numeral 2 del presente artículo, a impugnar las prácticas antisindicales, incluyendo aquellas descritas en el numeral 3 del presente artículo, a la verificación de la naturaleza

de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de acuerdo con la legislación laboral vigente, a impugnar la no renovación de un contrato para perjudicar el ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva o en violación del principio de no discriminación, y obtener, si correspondiera, su reposición en el puesto de trabajo, su reconocimiento como trabajador de la empresa principal, así como las indemnizaciones, costos y costas que corresponda declarar en un proceso judicial, sin perjuicio de la aplicación de multas.

Artículo 8°.- Registro de las empresas tercerizadoras

Para iniciar y desarrollar sus actividades, las empresas tercerizadoras se inscriben en un Registro Nacional

de Empresas Tercerizadoras a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo de treinta (30) días hábiles de su constitución.

La inscripción en el Registro se realiza ante la Autoridad Administrativa de Trabajo competente del lugar donde la empresa desarrolla sus actividades, quedando sujeta la vigencia de su autorización a la subsistencia de su registro.

Artículo 9°.- Responsabilidad de la empresa principal

La empresa principal que contrate la realización de obras o servicios con desplazamiento de personal de la empresa tercerizadora es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social devengados por el tiempo en que el trabajador estuvo desplazado. Dicha responsabilidad se extiende por un año posterior a la culminación de su desplazamiento. La empresa tercerizadora mantiene su responsabilidad por el plazo establecido para la prescripción laboral.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

PRIMERA.- De la subcontratación

Las empresas que presten servicios de tercerización podrán subcontratar siempre y cuando el subcontratista cumpla con los requisitos establecidos en la presente Ley.

SEGUNDA.- Reglamento

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley dentro de los treinta (30) días hábiles después de la vigencia de la presente Ley.

TERCERA.- Plazo de adecuación

Las empresas comprendidas en la presente Ley tendrán un plazo de treinta (30) días hábiles posteriores

a la publicación del Reglamento de la presente Ley, para su adecuación.

CUARTA.- Norma derogatoria

Deróganse las disposiciones legales, normas reglamentarias y complementarias que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los dos días del mes de junio de dos mil ocho.

**DECRETO LEGISLATIVO QUE PRECISA LOS
ALCANCES DE LA LEY N° 29245, LEY QUE
REGULA LOS SERVICIOS DE TERCERIZACIÓN**

DECRETO LEGISLATIVO N° 1038

(Publicado el 25-06-2008)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

Mediante Ley N° 29157, el Congreso de la República ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar sobre determinadas materias, con la finalidad de facilitar la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos y apoyar la competitividad económica para su aprovechamiento;

Dentro de las materias comprendidas en dicha delegación se encuentran expresamente la promoción de la inversión privada y del empleo;

La tercerización es una manera de alentar activamente la participación de agentes privados en la generación de empleo, actividad que debe ser adecuadamente regulada a fin de compatibilizar la cautela de los derechos laborales de los trabajadores con la promoción de la actividad privada;

Resulta de interés para los diversos agentes económicos involucrados precisar con claridad los alcances de la Ley N° 29245, especialmente en lo concerniente al tiempo requerido para adecuarse a los requisitos exigidos en el artículo 2° de la misma, así como en lo referido al origen legal de los derechos y beneficios que impone la solidaridad establecida en el artículo 9° de la referida Ley, entre otros aspectos que conduzcan a su mejor aplicación;

De conformidad con lo establecido en el artículo 104° de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

Con cargo de dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

**DECRETO LEGISLATIVO QUE PRECISA LOS
ALCANCES DE LA LEY N° 29245, LEY QUE
REGULA LOS SERVICIOS DE TERCERIZACIÓN**

Artículo 1°.- Plazo para adecuación al artículo 2° de

la Ley N° 29245

Las empresas comprendidas en los alcances de la Ley N° 29245 podrán adecuarse a lo dispuesto por el artículo 2° de la misma, en lo que respecta a la pluralidad de clientes, en un plazo de un año a partir de la vigencia de la indicada ley.

De igual plazo dispondrán las empresas que recién se constituyan, a contar desde el momento de su constitución.

Esta disposición no exonera de la prohibición de efectuar simple provisión de personal ni de las exigencias de autonomía empresarial en la tercerización de servicios.

En casos excepcionales, por razones objetivas y demostrables, la pluralidad de clientes puede ser no considerada como característica. El Reglamento de la Ley N° 29245 precisará lo pertinente a tal situación.

Artículo 2°.- Ámbito de las obligaciones y

de las restricciones

Las obligaciones y restricciones establecidas en los artículos 4° al 9° de la Ley N° 29245 son aplicables a aquellas empresas tercerizadoras que realizan sus actividades con desplazamiento continuo de personal a las instalaciones de la principal, no así a los supuestos de tercerización sin desplazamiento ni a las que lo hagan en forma eventual o esporádica.

Artículo 3°.- Responsabilidad en la tercerización de servicios

La solidaridad a que se refiere el artículo 9° de la Ley N° 29245 se contrae únicamente a las obligaciones laborales y de seguridad social de cargo de la empresa tercerizadora establecidos por norma legal, y no a las de origen convencional o unilateral.

Artículo 4°.- Derecho de repetición y privilegios

La empresa principal obligada a asumir obligaciones de la tercerista, en razón de la solidaridad establecida por la Ley N° 29245, tiene derecho de repetición contra ésta, y adquiere los derechos y privilegios del crédito laboral en caso de insolvencia o quiebra.

PORTANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

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

**MODIFICAN EL PORCENTAJE DEL TRIBUTO
ÚNICO A QUE SE REFIERE EL INCISO K) DEL
ARTÍCULO 83° DEL TEXTO ÚNICO
ORDENADO DE LA LEY GENERAL DE
ADUANAS**

DECRETO SUPREMO

N° 096-2008-EF

(Publicado el 08-07-2008)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el inciso k) del artículo 83° del Texto Único Ordenado de la Ley General de Aduanas, aprobado por Decreto Supremo N° 129-2004-EF, establece que el ingreso y salida del equipaje y el menaje de casa se rigen por las disposiciones que se establezcan por Reglamento, en el cual se determinarán los casos en que corresponderá aplicar un tributo único de veinte por ciento (20%) sobre el valor en aduana, porcentaje que podrá ser modificado por decreto supremo;

Que, de conformidad con el inciso a) del artículo 6° del Nuevo Reglamento de Equipaje y Menaje de Casa, aprobado por el Decreto Supremo N° 016-2006-EF, el ingreso de bienes consignados en la Declaración Jurada de Equipaje o Declaración Simplificada de Importación que porten los viajeros con su equipaje, no comprendidos en el artículo 4° del citado Reglamento, cuyo valor no exceda de un mil dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 1 000,00) por viaje, hasta un máximo por año calendario de tres mil dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 3 000,00), está afecto al pago de un tributo único de 20% sobre el valor en aduana;

Que, asimismo el artículo 24° del citado

Reglamento establece que se encuentra afecto a un tributo único de 20% sobre el valor en aduana, el ingreso al país de los bienes considerados como menaje de casa;

Que, es necesario modificar el porcentaje del tributo único a que se refiere el inciso k) del artículo 83° del Texto Único Ordenado de la Ley General de Aduanas;

En uso de las atribuciones conferidas en el inciso k) del artículo 83° del Texto Único Ordenado de la Ley General de Aduanas, aprobado por el Decreto Supremo N° 129-2004-EF y el numeral 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1°.- Modificación del porcentaje del tributo único

Establézcase en catorce por ciento (14%) el porcentaje del tributo único a que se refiere el inciso k) del artículo 83° del Texto Único Ordenado de la Ley General de Aduanas, aprobado por el Decreto Supremo N° 129-2004-EF.

En tal sentido, a partir de la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto Supremo, el porcentaje del tributo único contemplado en el inciso a) del artículo 6° y el artículo 24° del Nuevo Reglamento de Equipaje y Menaje de Casa, aprobado por el Decreto Supremo N° 016-2006-EF, será el indicado en el párrafo anterior.

Artículo 2°.- Del refrendo

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS
FINALES**

Primera.- La Superintendencia Nacional de Administración Tributaria dispondrá las medidas necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Decreto Supremo.

Segunda.- El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a los 10 días útiles de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los siete días del mes de julio del año dos mil ocho.

ABUELO, CUENTAME COMO SE SUICIDÓ EL CAPITALISMO

"El capitalismo sembró las semillas de su propio ocaso, porque los beneficios de una década de auge hicieron aumentar el capital, pero nada iba a los empleados", explica el abuelo.

Por: MARK GILBERT*

CRÓNICA

Un panorama sombrío para la economía mundial es el que describe el autor en esta crónica, reseñando situaciones que parecen fantásticas, pero que sin embargo no distan mucho de lo que realmente viene sucediendo.

"¿Abuelo Benny, es cierto que el capitalismo se suicidó?"

El abuelo veía a su nieto mientras alimentaba el fuego con fajos de bonos respaldados por hipotecas de 2006 y 2007. "En cierta forma, sí, Joel. En los países desarrollados la gente se volvió muy avariciosa, especialmente los banqueros, y todo el mundo tomó prestado demasiado. En los países menos desarrollados la gente que buscaba mejorar sus estándares de vida resucitó el monstruo de la inflación".

"Por qué el estallido de la gigantesca burbuja mundial de 2008 pilló a la gente desprevenida? ¿No hubo señales de advertencia, abuelo?"

"En retrospectiva, Joel, el agua debió haber dado la señal de alerta. Antes de la gigantesca burbuja mundial, la gente rica pagaba US\$ 15 por litro de agua embotellada Cape Grim de Tasmania, mientras que, según el Banco Mundial, 700 millones de personas en Asia no tenían acceso a agua potable.

Los bancos de inversión incluso empezaron a inventar instrumentos que apostaban a que el agua escasearía. No obstante, cuando comenzaron las guerras por el agua, el mundo no estaba preparado.

"Chipre empezó a comprar agua a su vecino, Grecia, porque las presas estaban al 7.5 por ciento de su capacidad y sus plantas desalinizadoras no podían satisfacerla demanda. España hizo planes para construir un transvase para canalizar agua del Río Ebro hacia Barcelona, la segunda ciudad más poblada del país, por la peor sequía en medio siglo".

Huele el capuchino

"¿La gente almacenaba el agua de lluvia para beber, como hacemos ahora abuelo?, preguntó Joel. He notado que te pones de muy mal humor si no hay suficiente para que te prepares un café por la mañana".

Algunos sí, Joel. La gente rica, no obstante, compraba su café en tiendas, pagaban una cantidad de dinero absurda por cubos de agua de sabores y un chorro de leche. A Starbucks Corp. le llevó solo cuatro años duplicar su tamaño, así que cuando la empresa señaló en el 2008 que planeaba cerrar 600 cafeterías en Estados Unidos y suprimir 12,000 empleos, el 7 por ciento de la plantilla mundial, algunas personas listas empezaron a preocuparse.

"Hablando de la leche, allí hubo otra señal. En toda China, millones de personas ganaban lo suficiente por primera vez para comprar refrigeradores. Entonces corrieron a la tienda a comprar litros de leche para ponerlos en sus flamantes refrigeradores nuevos. Así que los precios de la electricidad subieron para que los refrigeradores pudieran funcionar, y los precios de la leche

se fueron por las nubes junto con otros alimentos. La inflación salió de su ataúd y empezó a aterrorizar al mercado de bonos de nuevo".

Bancos centrales

"¿Qué hicieron los bancos centrales abuelo? ¿No eran ellos los encargados de la economía?"

"Bueno, las partes más importantes de la economía mundial ciertamente estaban reguladas por bancos centrales independientes encargados de controlar la inflación. Aunque su sistema funcionaba bien en los buenos tiempos, resultó un desastre en los malos. Los gobiernos se apresuraron a despojar a estos representantes no elegidos de las riendas de la política monetaria, pero como la inflación ya estaba fuera de control y el crecimiento se estaba contrayendo, solo empeoraron las cosas".

"¿La inflación mató al capitalismo abuelo?"

"La gente empezó a darse cuenta de que la derrota del comunismo no significaba que el capitalismo hubiera ganado. Empezaron a surgir grietas. En Nueva Zelanda, se nacionalizaron los servicios de trenes y trasbordadores".

"El capitalismo sembró las semillas de su propio ocaso, porque los beneficios de una década de auge hicieron aumentar el capital, pero nada iba a los empleados. Decir a los trabajadores, que no habían tenido un

aumento salarial decente durante años, que se apretaran el cinturón cuando acabaron los buenos tiempos resultó ser un desastre".

"La gente empezó a darse cuenta de que la derrota del comunismo no significaba que el capitalismo hubiera ganado. Empezaron a surgir muchas grietas. En Nueva Zelanda, el Gobierno nacionalizó los servicios de trenes y transbordadores del país, y decidió que podía gestionar mejor la red de transportes que el sector privado".

Euro

"Entonces el euro, uno de los mayores logros del capitalismo, empezó a desplomarse. Después de que Irlanda rechazara el Tratado de Lisboa en tres referendos consecutivos, los

Bernanke percibe que turbulencia financiera persiste.

El presidente de la Reserva Federal de Estados Unidos (FED), Ben Bernanke, indicó ayer al Congreso que persiste la turbulencia de los mercados y que el Gobierno está concentrado en ayudar a que el sistema financiero recupere su estabilidad.

"Las turbulencias financieras continúan, y nuestros esfuerzos hoy están concentrados en ayudar a que el sistema financiero regrese a un funcionamiento más normal", indicó Bernanke en un testimonio preparado para pronunciarse la Comisión de Servicios Financieros de la Cámara de Representantes y que fue dado a conocer por Reuters.

Las declaraciones de Bernanke fueron similares a las que formuló el pasado martes, cuando recomendó una supervisión más fuerte de los grandes bancos de inversión y de los operadores primarios que negocian valores directamente con la Reserva Federal, en vista de los problemas en los mercados que golpearon a la economía.

"Sin embargo, en el largo plazo podría necesitarse una legislación para dar un marco más robusto para la supervisión de los bancos de inversión y de otros grandes operadores de valores", agregó.

Bernanke sostuvo además que la inflación general de Estados Unidos podría acelerarse.

otros miembros de la Unión Monetaria decidieron expulsar al país del proyecto. Una vez de que Alemania y Francia se dieron cuenta de lo fácil que era limitar la eurozona solo a aquellos países del núcleo original, empezaron a encontrar diversas excusas para vetar a otros socios, empezando por Italia".

"Como los bancos y las entidades hipotecarias empezaron a quebrar más rápido de lo que el Gobierno tardaba en organizar rescates, cada loco con una conexión a Internet empezó a exigir la vuelta a algo llamado el patrón oro. Cuando un grupo de académicos se unieron para denunciar el papel moneda, el público en general perdió toda confianza en el dinero".

Medioambiente

"¿No les pasó algo malo a los animales, abuelo?"

"Una invasión de langostas obligó a China a cancelar las Olimpiadas de Pekín de 2008. Las abejas empezaron a morir, y después los pingüinos, los delfines empezaron a suicidarse en masa en playas de todo el mundo. Los escarabajos de pino de montaña (*dendroctonus ponderosae*) arrasaron los bosques de Norteamérica. Cada vez se volvió más difícil negar que habíamos arruinado el medio ambiente".

Apocalipsis

"Así que cuando salió una película llamada 'The Road' (El camino) sobre un mundo post apocalíptico, la gente ya estaba asustada y enojada. Empezaron a crearse religiones para adorar al autor de la historia, un escritor llamado Cormac McCarthy que nunca dio entrevistas y nunca hizo publicidad, y que había ganado un premio Pulitzer en 1997. Decidieron que era una especie de profeta de la ruina".

A la luz de la chimenea, el abuelo pudo ver que los ojos de Joel empezaban a llenarse de lágrimas.

"Suficientes historias por esta noche, maestro Bernanke. Ve y arrebujate bajo las sábanas. Estaremos seguros en esta cueva hasta mañana, cuando proseguremos nuestro camino hacia la costa".

**Mark Gilbert es columnista de Bloomberg News. Las opiniones que aquí expresa son propias.*

Fuente: Diario "Gestión", 11 de julio del 2008

Cifras

54,5% de los encuestados por Blue Chip Economic Indicators, estiman que la economía de EEUU. Entrará en una recesión o ya lo ha hecho

1.6% sería el crecimiento de las naciones industrializadas en el 2009, según Fitch, 0.3 puntos menos de lo previsto anteriormente

20.1% fue la caída que registraron el precio de las casas en EE.UU. el año pasado, según la firma de valoración de bienes raíces Integrated Asset Services.

LA VIEJA DATA DE LA ACREDITACIÓN

Por: Manuel Zevallos Vera - Filósofo

La Acreditación es un concepto aplicado en las relaciones institucionales, empresariales, interestatales e interindividuales y, por tanto, históricamente confundida con el hacer individual y colectivo de los hombres.

En el caso de los Estados y los países, el mundo contemporáneo ha creado, por propio interés y necesidad, una serie de sistemas y organizaciones internacionales que registran, controlan, fiscalizan y asesoran el desarrollo y comportamiento de los países y las naciones. Podemos citar entre ellos a las Naciones Unidas, el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, el Club de París, las Bolsas de Valores, el Tribunal de Justicia de la Haya, la O.I.T. (Organización Internacional de Trabajo); la Organización de los Estados Americanos; los bloques regionales como la Comunidad Económica Europea, el Mercosur, Comunidad Andina, etc. organizaciones que en su ámbito y atribuciones dan fe de la confianza nacional e internacional de los países que los conforman y hacen publicaciones e informes permanentes de los resultados, producción, desarrollo, potencial, crisis y excelencias de los mismos. Estos niveles de acreditación a base de los informes nacionales y de las visitas que realizan funcionarios y expertos muy exigentes, bajo el cumplimiento de una serie de formalidades previas, son adecuadas para merecer un trato preferencial o discriminación en los servicios, préstamos, refinanciamiento de sus deudas y el apoyo que merecen para apuntar su desarrollo sin ocasionar perjuicios mayores a la comunidad internacional o nacional.

En estos casos, que podemos denominarlos macropolíticos, los organismos evaluadores y acreditadores son totalmente independientes de los entes materia de examen y hechos análisis y sus funciones son personas profesionalmente desvinculadas de sus países e instituciones de procedencia,

para que actúen con la mayor independencia, objetividad y autonomía. Descendiendo al plano nacional, concretamente ubicándonos en nuestro país, el Perú, un ejemplo que nos confirma que el concepto de acreditación es de vieja data, es el caso de las organizaciones bancarias y empresariales, en las que se ha perfeccionado un sistema de acreditación de su clientela, mediante el cual cada cliente registrado, fichado y calificado según el cumplimiento de sus obligaciones económicas contraídas, de donde resulta que hay clientes con buen crédito y otros desacreditados, según el seguimiento intercambiado entre bancos y empresas. Pero nos preguntamos, ¿quién certifica los servicios y calidad de los acreditados? En sus casos pueden ser la Superintendencia de Banca y Seguros, las Cámaras de Industria y Comercio, la Confederación de Empresarios (Confiep), Intitec, la tenebrosa pero necesaria Sunat, etc. Igual podemos decir de lo que acontece en el Poder Judicial peruano, en el que se vienen introduciendo sistemas de control de jueces, magistrados y funcionarios mediante organismos de fiscalización creados.

Concluimos, de tales ejemplos, que todos los sistemas de evaluación, autoevaluación y acreditación en los ámbitos comentados, funcionan con notable provecho.

En el caso de la universidad peruana recién se ha dispuesto a fines de la última década del siglo XX con la iniciativa de la A. N. R. y la función evaluadora del Conafu, autorizar nuevas universidades, a escala nacional el gobierno actual con fecha 19 de marzo del 2006 ha promulgado la ley N° 28740 oficializando el Sistema de Acreditación de todas las instituciones educativas públicas y privadas. Esto marca el signo de excelencia que deben poseer las instituciones educativas en el futuro inmediato. Ojalá se cumpla a cabalidad, para bien de la educación peruana.

AMENIDADES

- ¿Cuánto son 2+2? Ingeniero: 3.999999 Físico: 4.0004 +/- 0.0006 Matemático: espere, sólo unos minutos más, ya he probado que la solución existe y es Única, ahora la estoy acotando... Filósofo: ¿Qué quiere decir cuando dice "2+2"? Lógico: defina las características de la operación "+" y le responderé. Contador Público: cierra puertas y ventanas y pregunta en voz baja: ¿Cuánto quiere que sea el resultado?"
- ¿Quién es el Santo de los Contadores ? San Agustín.

SALUDOS DE ONOMÁSTICOS

En el mes de JULIO 2008 deseamos a todos y cada uno de nuestros colegas nuestra más sincera felicitación

Día	Día	Día
01 Sibela Susana, Dill'erva Villamonte	13 Luz Cristina, Quispe Jacobo	23 Mariela Beatriz, Tovar Rodríguez
01 Teodoro Segundo, Torres Yanqui	13 Tania Lucila, Delgado Valdivia	23 Eleana Shalkantana, Rodríguez Boluarte
01 Juan Manuel, Moncada Bernedo	13 Felicitas Marcelina, Pari Huisa	23 Jorge Guillermo, Ortiz Ortiz
01 Gregorio, Quino Quevedo	13 Toribio Manuel, Pacheco Chávez	23 Danny Evaristo, Calderón Pacheco
01 Alex Jordán, Saravia Sarmiento	13 Manuel Antonio, Rivera Rivera	23 Raúl Máximo, Paredes Polanco
02 Luz Angélica, Gárate Manrique	13 Renee, Díaz Coaquira	23 Rommel Alfredo, Salinas Guevara
02 Guillermo Martiniano, Paredes Carbajal	13 Luis Hernán, Molina Cortez	24 Roxana Victoria, Torres Romero
02 Tonny Charlie, Pauca del Carpio	13 Luis Alfredo, Enríquez Arenas	24 Denis, Rodríguez Yonsen
03 Sulma Milagro, Subia Carcausto	13 Robert, Román Rivera	25 Sonia Yrene, Rivera Medrano
03 Mariela Obdulia, Pfurturi Llave	13 Marco Antonio, Figueroa Navarro	25 Santiago Arnaldo, Chávez Ticona
03 Carlos Eduardo, Laime Valencia	14 Felicitas Marleni, Zavala Yucra	25 Carlos Eugenio, Valdez Cornejo
03 Santiago Eleodoro, Cusiramos Herrera	14 Janeth Mariela, Medina Arias	25 Marco Antonio, Huamani Molloco
03 Breno Fabián, Gamio Chirinos	14 Enrique Carmen, Ventura Chambilla	25 Alex Gilberto, Paredes Gutiérrez
03 Fredy Noé, Gamarra Huamani	15 Sandra Karina, del Carpio Vigil	25 Renson Ernesto, Medina Sosa
04 Yeraldine Pamela, Escobedo Gómez	15 Zenobia, Rodríguez Zegarra	26 Ana Vilma, Sayra Mendoza
04 Mirian Vilma, Fuentes Espino	15 Luis Enrique, Ramos Tone	26 Rocío Patricia, Corrales Manrique
04 Antonio Mario, Huanca Quispe	16 Carmen Luisa, Alvarez Adrián	26 Luisa Silvana, Hernández Ortiz
04 Laureano Gumaro, Rodríguez Medina	16 Carmen Marcelina, Neyra Torres	26 Angélica María, Ramírez de la Torre
05 Jeine María, Torres Abril	16 Sandra Paola, Delgado Meza	26 Miguel Humberto, Delgado Castro
05 María Julissa, Núñez Delgado	16 Carmen Olga, Churata Bejar	26 Lucio Rubén Jesús, Nuñez Torres
05 Marilú Antonia, Quispe Tamo	16 Javier Enrique, Silva Gonzales	27 Moises Román, Avalos Suclla
05 Cydy Jesús, Longa Ramos	16 Gustavo Adolfo, Zúñiga Valdivia	27 José Aurelio, Salas Corrales
05 Brenda Elizabeth, Kuong Lizarraga	17 Maritza Carmela, Alvarez Cárdenas	27 Edgar Javier, Rojas Arenas
05 Luz Noelia, Supo Mendoza	17 Verónica, Rojas Reaño	27 Robert Jony, Aguilar Collantes
05 Miguel Rudy Alfredo, Cáceres Equiluz	17 Alejandro León, Pariguana Moncca	27 Omar César, Limache Quispe
05 Manuel, Merma Sosa	17 Teodosio Marcelino, Seruto Huanca	28 Graciela, del Carpio del Carpio
06 Ana Isela Aracely, Carazas Montes	17 Rafael Alejandro, Osorio Rivera	28 Julia Esperanza, Acosta Cavale
06 Lorenza Elizabeth, Salas Obando	17 Raúl Ernesto, Carpio Hurtado	28 Consuelo Nazaria, Montesinos Murillo
06 Cilda Leonor, Montoya Montoya	17 Sergio Alejandro, Ticona Ramos	28 Elda Karina, Núñez Ramírez
06 Gustavo, Torres Orihuela	18 Gladys Adriana, Flores Apaza	28 Juliana Geraldine, Portales Marazo
06 Jorge Luis, Valdeiglesias Oporto	18 Ana María, Meléndez Perez	28 Nazario Celso, Coaguila Flores
06 Danitza, Achahui Gutiérrez	18 Bianca Jessica, Luna Jaramillo	28 Jesús Elmer, Mayhuire Murillo
06 Lucio, Tito Sutta	18 Marleny Eva, Limascca Carampa	28 Carlos Enrique, Vargas Cusiramos
07 Carlos Eusebio, Tapia Ramos	18 Patricia Soledad, Gutiérrez Parizapana	28 Julio César, Torres Silva
07 Maribel Irma, Gil Lippez	18 Federico Ignacio, Olivares Salas	28 Luis Gonzalo, Velarde Herrera
07 Guillermo Claudio, Solorio Gómez	18 Camilo, San Roman Roncajolo	28 David Nazario, Alemán Colque
07 Héctor Rubén, Huamán Huaynacho	18 Carlos Alfredo, Amado Palacios	29 Martha Maritza, Valdivia Bedregal
08 María Hilda, Maldonado Neyra	18 Edgard Fredy, Leiva Flores	29 Diana Clorinda, Meza Cisneros
08 Bertha Violeta, Esquiche León	18 Jorge Luis, Díaz Oviedo	29 María Elena, Flores Bocangel
08 Frey Janet, Condori Salas	18 Sergio Enrique, Mercado Díaz	29 Martha Diana, Galarza Manrique
08 Claudia, Hanco Caso	18 José Luis, Zamora Ortega	29 Percy Teodoro, Jáuregui Bruna
08 José Luis, Tamayo Tapia	19 Justa Rufina, Mamani Palomino	29 Héctor Emiliano, Cornejo Torres
08 Robert Augusto, Medina Rodríguez	19 Paola, Fuentes Rondón	29 Faustino, Zamata Huisa
08 Luis Javier, del Carpio Kuong	19 Justo Newton, Chávez Ticona	29 Juan Edmundo, Davila Valz
08 Jean Navith, Huerta Pantigoso	19 Henry Wilden, Gutiérrez Narváez	29 Manuel Neil, Hernani Oviedo
08 Rubén Enrique, Hernández Cama	19 Rubén Andrés, Barriga Manrique	29 Juan Jesús, Flores Bustinza
09 Elizabeth Ofelia, Zeballos Pinto	20 Julia Rosa, Quispe Palomino	29 Julio Alfredo, Jove Huanca
09 Indira, Trujillo Ramírez	20 Norma Margarita, Romero Huamani	30 Gladys, Collantes Estombelo
09 Rita Ynés, Hurtado Toiro	20 Erika, Velásquez Frisancho	30 Noemi Lindomira, Rivas Zea
09 Amelia, Quilla Mamani	20 Elizabeth Jeanette, Banda Chávez	30 Iliana Dolores, Borja Castro
09 Gina María, Vera Arce	20 Germán Ivan, Villafuerte Bernedo	30 Carla Katherine, Arteaga Herrera
09 Ricardo Gonzalo, Urquiza Yari	20 Alfonso Enrique, Torres Valdivia	30 Norma Jeanette, Rodríguez Pareja
09 Víctor Zenón, Gorbena Peralta	20 Edwin Alexy, Zanca Miranda	30 Michael Helard, Sánchez Valdivia
10 Carmen Felicitas, Delgado Zúñiga	20 Quintín Juan, Pino Tellería	30 Milwar Antonio, Tejada Cáceres
10 Rocio del Pilar, Tejada Fernández	21 Zoila Julia, Elguera Polanco	31 Edda Shirley, Zegarra Arenas
10 Víctor Hugo, Valencia Morales	21 Ignacio, Aragón Benavides	31 María Elena, Villena de Frisancho
10 Julio Germán, Chocano Polar	21 Aldo Daniel, Flores Huanca	31 Ana María Yolanda, Villena de Mestas
10 Gregorio, Caso Iquiapaza	21 Walter Cirilo, Aquesihualpa Huallpa	31 Angélica Roxana, Bernedo Valdivia
10 Ramiro Marcial, Roque Gonzales	22 María Magdalena, Portilla Linares	31 Luz Marina, Durand Apaza
11 Vilma, Quenta Candia	22 María Luisa, Silva Peredo	31 Julio, Torres Málaga
11 Katia Liseth, Oviedo Cáceres	22 María Magdalena, Sarmiento Vera	31 Ignacio Jorge, Díaz Portilla
11 Fredy Julio, Ticona Revilla	22 Rosa, Maquito Alvarez	31 Kelvin Alain, Valencia Flores
11 Néstor, Quispe Vilca	22 Shirley Margot, López Espinoza	31 José Antonio, Apaza Rondón
12 María Elena, Escobedo Aza	22 María Angela, Cary Morales	
12 Marisa Juana, Martínez Arrospide	22 Walter Manuel, Cuela Cáceres	
12 Jessica Carola, Suarez Gómez	22 José Orlando, Abarca Lazo	
12 Vanesa Erika, Arguelles Sarmiento	22 Mario Honorio, Esquiche Tanco	
12 Patricia, Rojas Viza	22 Carlos Neil, Gamboa Valdez	
	23 Giovanna María, García Jarufe	

¡Feliz Cumpleaños!

En el mes de AGOSTO 2008 deseamos a todos y cada uno de nuestros colegas nuestra más sincera felicitación

Día	Día	Día
01 Eloisa Luz, Vicente Grados	11 María Elena, Esparza Castro	21 Alejandro Francisco, Nuñez Fernández
01 Marcela, Herrera Florez	11 Carmen Sonia, Marquez Muñoz	21 Manuel Oswaldo, Rondon Nieto
01 Rosario Eresminda, Zegarra del Carpio	11 Herbert Lorenzo, Cutipa Cumpa	21 Lunix Romel Edgardo, Vásquez Díaz
01 Blanca Liliana, Alvarez Pacheco	11 Rogelio, Quispe Apaza	22 Vilma Antonieta, Díaz Quiñonez
01 Pahola Francia, Estrada Alvarez	11 Samuel Augusto, Polanco Alarcón	22 Angela Jesús, Salinas Guzmán
01 Arcemia, Bustamante Quispe	11 Juan Leandro, Flores Fernández	22 Angélica María, Roldán Cárdenas
01 Francisco Pedro, Pareja Ternero	11 Alejandro Germán, Alvarez Prado	22 Carmen Yessica, Chara Farfán de Hernández
01 Edgardo, Saavedra Mamani	12 Luvy Elizabeth, Obando Carbajal	22 Maura, Valdivia García
01 Luis Enrique, Zegarra Rodríguez	12 Yulissa Beatriz, Vera Espinoza	22 Silvana Amparo, Ortiz Corrales
01 Dante Efrain, Alvarez Sansur	12 José Carlos, Gonzales Urday	22 Carmen Odila, Lazo Mantilla
01 Jorge Luis, Valderrama Fernández	13 Lizet Candelaria, Pinto Díaz	22 Mauricio Vicente, Enciso Miranda
02 Ruth, Villavicencio de Cuela	13 Víctor Rodolfo, Huarilloclla Espinoza	22 Guillermo Eduardo, Farfán Palma
02 Alfonso Emilio, Loaiza Llerena	13 Rildo Juval, Zevallos Ramírez	22 Jaime Mario, Salgado Apaza
02 José Angel, Peralta Gutiérrez	13 Hipólito Wingberto, Bustamante Almonte	22 Timoteo, Choquehuanca Quea
02 César Ángel, Pulcha Arias	13 Henry Hipolito, Neyra Lizarraga	23 Greta Roxana, Bejarano Zúñiga
02 Francisco Moisés, Herrera Concha	14 Silvia Angélica, Enriquez Riveros	23 Víctor Alejandro, Silva Salinas
03 María Harlinda, Arapa Chávez	14 Karin Asunción, Cárdenas Salas	23 Johnny Edgar, Arroyo Gonzales
04 Alda Violeta, Suafía Agüedo	14 Rene Eusebio, Enriquez Ramos	23 Fred Arnulfo, Luna Cuadros
04 María Esperanza, Laura Osis	14 Marco Antonio, Cárdenas Medina	24 Beatriz Olivia, Gutiérrez Ramírez
04 Amparo, Cruz Barrios	14 Ismael Eusebio, Conde Visa	24 Rocío Teresa, Zambrano Florez
04 Libia Vianey, Mendoza Quellcca	15 Jonny Asunción, Díaz Talavera	24 María Verónica, Sanz Mendoza
04 Domingo Modesto, Enriquez Zavala	15 María Asunta, Barriga Romero	24 Horacio Jorge, Lewis Paredes
04 Erick Hernan, Fonseca Portocarrero	15 Silvia, Peraltilla Atencio	24 César Eduardo, Montalvo Gonzales
04 Edgar Rafael, Machaca Mamani	15 Arturo Gilberto, Valdivia Zúñiga	24 Luis Ramiro, Llamoca Huaynillo
04 Ricardo Germán, Solis Herrera	15 Juan Carlos, Meza Alarcón	24 Renzo Gonzalo, Barrios Flores
05 María Milagros, Soto Salluca	16 Justa Elena, Marín Choque	24 Frank José, Carpio Mamani
05 Miluzka Olga Alicia, Cancino Calle	16 Mary, Salas Guillén	25 Lucy Flora, Cahuana Mamani
05 Viviana Elsa, Nuñez Begazo	16 Luis, Mollapaza Anco	25 Luis Alberto, Jordán Pillco
05 Yeni Soledad, Colquehuanca Linares	16 Diomedes, Quispe Núñez	25 Luis Hernán, Vilca Llerena
05 Doris Verónica, Huaracaya Cruz	16 Roque Manuel, Coaguila Vera	25 Marco Antonio, Muñoz Najar Chávez
05 Jorge Nieves, Sánchez Miranda	17 Rita Consuelo, Meza Lezama	25 Roberto Carlos, Cabana Huayra
06 Sonia Sixta, Nuñez Roncalla	17 Yudy, Bellido Dávila	26 Nataly Carla, Saenz Delgado
06 María Hilda, Sánchez de Salinas	17 Yvonne Josefina, Hernani Rivera	26 Gladys Sonia, Huanca Apaza
06 Alejandra María, Arenas Aedo	17 Mary Luz, Huaraca Cutipa	26 Herculano Berli, Cornejo Apaza
06 Justo Alberto, Llerena Montes	17 Manuel, Juarez Rodríguez	26 José Antonio, Calla Aguilar
06 Jaime Orlando, Díaz Barriga	17 Francisco Agapito, Gómez Moscoso	26 Edgard Agustin, Alvarez Huertas
07 Johanna Sheyla Nicola, Llerena Muñoz	17 Jorge Manuel, Galdos Rodríguez	26 Crísthian Adrin, Gutiérrez Ancasasi
07 Giselle Ayli, Alarcón Zegarra	17 Víctor Hugo, Quispe Rodríguez	26 Víctor Julio, Tellez Martell
07 Luz Marisol, Gonzalo Ramos	17 Félix Marco Antonio, Pinto Gómez	26 Víctor Hugo, Barrios Rosas
07 Libia Pilar, Suni Torres	17 Fernando Héctor, Salcedo Meza	26 Adrián, Vargas Pantigoso
07 Carlos Alberto, Cuentas Arestegui	17 Juan Bacilio, Mamani Barreda	26 Nanci Josefina, Chávez Fernández
07 Daniel Alberto, Huamani Becerra	18 Hugo, Zúñiga Rodríguez	27 Teresa Pilar, Ramirez Llerena
08 Helder Manuela, Barreda Tinoco	18 Agapito, del Carpio Menéndez	27 Sandra Katherine, Cornejo Coa
08 Patricia Hilda, Barionuevo Rios	18 Jaime, Paricanaza Calsin	27 Edin Eli, Apaza Fuentes
08 María del Carmen, Salazar Falcón	18 Gonzalo Percy, Gamboa Calisaya	28 Nelly Gloria, Llerena Biamont
08 Sherley Giovana, Zegarra Noblecilla	18 Carlos Alberto, Salas Daza	28 Marco Antonio Agustín, Bernedo Ampuero
08 Verónica María, Gonzalez Tejada	18 Darwin Agapito, Dávila Rosas	28 Ember Moisés, Roldán Camara
08 Jeymy Karen, Mendoza Tapia	19 Ursula Natalia, Hermoza Polar	28 Percy Augusto, Arias Carbajal
08 Alberto, Gonzales Rodríguez	19 Luisa, Villavicencio Carrasco	28 Oliver Reyder, Bojorquez Valencia
08 Emiliano, Turpo Sánchez	19 Roxana, Angles Campana	29 Gabriela, Lastarria Flores
08 Arturo Alberto Victor, Bravo Delgado	19 Nilda Luisa, Suca Huaquipaco	29 Daniela Eulalia, Quiroz Huerta
08 Héctor Ciriaco, Alvarez Vargas	19 Percy, Pardo Apaza	29 Paola, Gómez Calderón
08 Ely Alberto, Nina Calderón	19 Eudes Jaime, Olazabal Guevara	29 Guido Alberto, Medina Zaconeta
08 Efrain Arturo, Delgado Begazo	19 Luis, Alarcón Carrasco	29 Juan, Melgar Cárdenas
09 Maribel, Arapa García	19 César Antonio, Achata Terrazas	30 Rosa Margarita, Rodríguez Cotrina
09 Yaneth María, Cayro Flores	19 Enrique Eduardo, Salcedo Meza	30 Rosa Julia, Quispe Chuctaya
09 Maricela, Arapa García	20 Nelly Rosa, Martínez Pinchez	30 Carmen Rosa, Enriquez Gutiérrez
09 Irma Vanessa, Tamayo Velarde	20 Flor de María A., Gómez Corrales	30 Gustavo, Cáceres Rioja
09 Justo Roman, Morales Carrasco	20 Gloria Marina, Coloma Pari	30 Rosendo Adrian, Nova Coronel
09 José Luis, Pantigoso Roberts	20 Milagros Yulemy, Aguilar Ramos	31 Irma Soledad, Velásquez Vargas-Machuca
09 Justo Marcelo, Fuentes García	20 José Venerando, Zegarra Carpio	31 Lady Libertad, del Carpio Zegarra
09 Milton Edward, Fernández Valdivia	20 Raúl Oswaldo, Pérez Granda	31 Elmer Oswaldo, Barrera Benavides
09 Fernando Fabrizio, Herrera Portugal	20 Jorge Luis, Sucacahua Pacori	31 Pedro, Quispe Velásquez
10 María del Rosario, Congona Cueva	20 Braulio, Huanca Huanca	
10 Gina Carla, Lizzetti Fuentes	20 Erly Samuel, Zeballos Zeballos	
10 Ana Lourdes, Callata Paredes	21 Ysolina, Berroa Atencio	
10 Germán, Ancori Vargas	21 Fanny Miryam, Pazo Paredes	
10 Einar Andre, Echegaray Escalante	21 Roxana Juana, Jove Laura	
11 Maricela Olga, Montoya Meza	21 Percy, Gygax Coloma	
11 Ada María, Alcazar Paredes		

¡Feliz Cumpleaños!

LA CERTIFICACIÓN PROFESIONAL CONSTITUYE EL INICIO DE UNA NUEVA ERA EN EL QUEHACER DE LOS CONTADORES PÚBLICOS COLEGIADOS A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL

Por: Rohel Sánchez Sánchez (*)

Mediante D.S. N° 018-2007 (10-07-2007) se aprueba el Reglamento de la Ley N° 28740 (23-05-2006) "Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa" – SINEACE. Esta Ley también comprende la Certificación de Competencias Profesionales, a quienes tengan título otorgado por universidades e indica que la Certificación es un proceso público y temporal y es otorgada por el colegio profesional correspondiente.

La Certificación y Recertificación de la Competencia Profesional del Contador Público está normada por la Ley N° 28951 (16-01-2007), "Ley de actualización de la Ley N° 13253 de Profesionalización del Contador Público", cuyo Artículo 13°, dispone que la Certificación y Recertificación de los Contadores Públicos Colegiados a nivel nacional, está a cargo de la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú, en su calidad de máximo organismo representativo de la profesión contable dentro del país y en el exterior, conforme a lo dispuesto por el Decreto Ley N° 25892 y su Reglamento, aprobado por D. S. N° 008-93-JUS. La Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú el 15 de julio de 2007 aprueba el "Reglamento de Certificación Profesional Extraordinaria del Contador Público Colegiado" vigente a partir del 01 de agosto del año 2007 hasta el 31 de agosto del 2008.

La Certificación de Competencia Profesional Contable General es el reconocimiento público temporal otorgado por la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú, al profesional contable que ha demostrado poseer la competencia profesional para el ejercicio de la profesión. La Evaluación de Competencia, es el proceso técnico, que permite emitir juicios de valor sobre el desempeño del Contador Público Colegiado en sus funciones, responsabilidades, conducta y ética, dentro del ejercicio de su profesión. La Vigencia de la Certificación y de la Recertificación es de cuatro (4) años contados a partir de la fecha de su otorgamiento.

Los principales fundamentos para asumir este reto son: Evolución y cambios en el conocimiento y tecnología; desempeño profesional integral; globalización y tendencias mundiales; responsabilidad de nuestra organización profesional; tratados de Libre Comercio; crisis económica y escándalos corporativos; procesos de cambio, en particular de paradigmas y cambios sociales; exigencias del nuevo paradigma productivo –participación activa en los procesos de mejoramiento de la calidad, liderazgo de equipos, interacción y comunicación en relaciones funcionales y jerárquicas, innovación en la gestión, atención a las demandas de clientes internos y externos–; nuevos ambientes y nuevas sociedades, con consecuencias perturbadoras para los habitantes del planeta.

Los Tratados de Libre Comercio (TLC), constituyen una gran oportunidad para los Contadores Públicos Colegiados Certificados (CPCC), en la medida que la profesión contable es una de las profesiones que se mencionan textualmente en estos tratados que el Perú viene suscribiendo.

El proceso de Certificación Profesional entre otros aspectos, generará:

- El reconocimiento formal a los profesionales contables de sus conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas mediante su experiencia laboral.
- Nuevos campos de actuación y conciencia de la importancia de la profesión contable.
- El interés de las empresas e instituciones públicas y privadas en contar con Contadores Públicos Colegiados Certificados.
- La solicitud de Contadores Públicos Colegiados Certificados y con mayor razón si se trata de auditores por parte de las entidades reguladoras e instituciones de bolsa y empresas que cotizan en bolsa.
- Cambio trascendente para todos los contadores públicos colegiados y mejores oportunidades económicas, profesionales y desarrollo personal.
- El otorgamiento de mayor confianza a los usuarios, lo cual representa la responsabilidad y la voluntad de servir a la sociedad.
- Responsabilidad social del colegio de contadores, para que los miembros de la Orden actúen con apego a los altos estándares de calidad y satisfacer las necesidades altamente competitivas de los mercados de trabajo.
- Adhesión a la certificación obligatoria para el ejercicio de la profesión y a la educación profesional continua.

- Capacidad para adaptarse rápida y productivamente a las cambiantes condiciones del entorno e integrarse a la nueva sociedad donde prima la actitud preactiva y los conocimientos.
- Exportación de servicios contables, en especial, a países con los cuales el Perú ha suscrito Tratados de Libre Comercio.
- Sentar las bases de reciprocidad para el ejercicio profesional de la contabilidad entre países firmantes de Tratados Comerciales Internacionales con el Perú.
- Garantía de la actualización profesional y la capacidad profesional del CPCC para ejercer eficientemente la profesión, con apego a los principios fundamentales de la ética profesional; contribuyendo al desarrollo regional y nacional.
- La articulación de los planes curriculares y la redefinición del perfil profesional por parte de las universidades a estándares de nivel internacional.
- Buscar nuevos campos de actuación, en base a nuevos requerimientos de servicios profesionales, que representen un valor agregado, teniendo en cuenta que el mercado exige un dominio de normas, leyes y prácticas comerciales internacionales.
- Superar las barreras del idioma, vivir los valores, trabajar en equipos multidisciplinarios y proactivos, cumpliendo fielmente los postulados deontológicos consagrados en el nuevo Código de Ética Profesional del Contador Público.
- Contribuir hacia la construcción de una sociedad más humana donde predomine la justicia, la verdad y el compromiso social, capaces de un desempeño conjunto.
- Un factor fundamental de éxito y un mecanismo clave para una ventajosa inserción en la dinámica de la sociedad del conocimiento y de la globalización, dentro de un proceso continuo de actualización de conocimientos y experiencias, que garantice a los usuarios la obtención de servicios profesionales de calidad.
- Integrar a los contadores públicos al proceso de capacitación permanente; estimular la promoción laboral, socioeconómica y mejorar la calidad profesional del CPCC.

Por lo tanto, es deber del CPCC asegurar la excelencia individual, pero ello dependerá de sus competencias profesionales y ésta de su voluntad. En este contexto, la Certificación de Competencias es el reconocimiento formal de la competencia demostrada, por consiguiente, evaluada del CPC para realizar una actividad laboral normalizada.

Este proceso nos va a permitir transitar por los canales de la credibilidad pública “Contador Público Colegiado Certificado – Depositario de la Fe Pública”; aun si tomamos en cuenta que somos fedatarios públicos por naturaleza. Ha llegado el inicio de una nueva era en el quehacer del Contador Público Colegiado y tenemos que ser parte de esta nueva era y cultura orientada hacia la calidad profesional en forma holística y sistemática en un marco de responsabilidad, como agentes activos en la formación integral de la persona y el desarrollo económico de nuestro país y de la sociedad; sobre todo, los que estamos comprometidos con la conducción de la profesión contable.

Fuente: JDCCPP.

(*) Rohel Sánchez Sánchez

Decano del Colegio de Contadores Públicos de Arequipa.

Vicepresidente de la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú.

Decano Presidente del Consejo Regional de Decanos de los Colegios Profesionales de Arequipa.



PARTICIPACIÓN

El Consejo Directivo, Miembros de la Orden y Personal Administrativo del Colegio de Contadores Públicos de Arequipa, cumplen con el penoso deber de participar el sensible fallecimiento de quien en vida fue:

Sr. CPC ALEJANDRO TEJADA RODRÍGUEZ
(Q.E.P.D. y Q.D.D.G)

Fundador, Ex Decano y Benefactor del Colegio de Contadores Públicos de Arequipa y Ex Presidente de la Federación de Contadores Públicos del Perú, acaecido en nuestra ciudad el día 29 de Julio del 2008.

Hacemos llegar nuestras más sentidas condolencias a sus familiares.

Arequipa, julio del 2008.

COMITÉS FUNCIONALES

COMITÉ DE PERITOS CONTABLES JUDICIALES

LA CONVENCION DE PERITOS ¡YA ESTÁ EN AREQUIPA!

Es cierto, colegas, mediante Resolución de la Comisión Técnica Nacional Nro. 014-IX-CT-2008 del 28/07/2008 de la IX Convención Nacional de Peritos Contables, realizada en la ciudad de Trujillo, se nos designó por unanimidad como sede de la X Convención de Peritos Contables debiendo ser organizada por el Colegio de Contadores Públicos de Arequipa en el año 2010.

Mediante una gestión conjunta, entre el Decano, Consejo Directivo, la Junta Directiva del Comité de Peritos Contables y los miembros del Comité de Peritos asistentes a la IX Convención de Peritos, se logró que nuestra ciudad blanca sea designada como sede para la X Convención Nacional de Peritos Contables 2010, dicha noticia causó gran alegría a los miembros del Comité de Peritos, ya que dicho objetivo se viene persiguiendo durante varios años sin éxito. Entonces, ahora es cuando los integrantes del comité de peritos estamos comprometidos en hacer conocer el nivel en que nos encontramos, respecto a las demás ciudades del Perú.

Actualmente, se ha podido comprobar que son muy pocos los colegas peritos que se interesan en presentar trabajos de investigación, es preocupante, ya que dicha desidia hace pensar - estaremos a la altura de llevar adelante una Convención con peritos que no quieran aportar nada de sí para la profesión-. Es el momento de compartir con todos los colegas nuestros conocimientos y habilidades aprendidas como peritos a lo largo de nuestra vida profesional.

Además, tomando en cuenta que en Arequipa

contamos con 6 universidades y en casi todas ellas dentro de la currícula incluyen el curso de peritaje contable, en la última Convención se notó la ausencia de todos los docentes de Arequipa que dictan el curso de peritaje contable, y fue un tema que se trató: "la necesidad que todos los docentes que dictan la cátedra de Peritaje Contable, necesariamente deben ser peritos y además al pertenecer a una universidad, son los directos encargados de realizar investigación y asistir a las Convenciones de Peritos llevando un trabajo de Investigación", lo cual no se viene cumpliendo. Por ello el Comité de Peritos Contables, se ve comprometido en requerir a las universidades para que cumpla con su fin primordial, cuales, la investigación.

Asimismo, debemos tener en cuenta que no podemos quemar etapas en nuestra carrera profesional, por lo que es necesario exigir que el perito, primeramente haya adquirido experiencia como contador, luego tener conocimientos de auditoría (ser auditor) y después recién ser perito. Ello es lógico ya que el perito contable debe ser la persona que posee los conocimientos científicos y técnicos en materia contable para ilustrar al Juez sobre el objeto sometido a examen.

Recordemos:

"El perito pone en juego en cada peritaje que efectúa, su prestigio profesional como conocedor de su ciencia y su prestigio como persona honesta y responsable".

CPC. PERCY PARDO APAZA
Presidente del Comité de Peritos

JUNTA DE DECANOS DE COLEGIOS DE
CONTADORES PUBLICOS DEL PERU

ARANCEL DE HONORARIOS PROFESIONALES

Lima, 31 de octubre del 2007.

CONSIDERANDO:

Que, la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú, es la Institución representativa de la profesión contable ante los organismos públicos y privados del país, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1° del Decreto Ley N° 25892 y el artículo 1° de su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 00893-JUS.

Que, son de observancia obligatoria para los Magistrados de las Cortes Superiores de Justicia del país, lo dispuesto por la Décimo Cuarta Disposición Complementaria y Final del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil, concordante con el último párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Perú de 1993; artículo 161° del Código de Procedimientos Penales; artículos 271° y 279° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículos 23° y 27° del Reglamento de Registro de Peritos Judiciales REPEJ.

Que, el XX Congreso Nacional de Contadores Públicos del Perú, realizado los días 25, 26, 27 y 28 de octubre del 2006 en la ciudad de Puno, mediante Resolución N° 24 ratificó el Arancel de Honorarios Profesionales en el ejercicio del Peritaje Contable Judicial, aprobado en la VI Convención Nacional de Peritos Contables Judiciales realizada los días 27, 28 y 29 de noviembre del 2003, en la provincia constitucional del Callao.

SE PRECISA:

Que, el "arancel de Honorarios Profesionales para el ejercicio del Peritaje Contable Judicial" es como sigue:

- | | | | | |
|--------------|--------|-------|--------|------|
| a) De | 01 URP | Hasta | 60 URP | 10 % |
| b) De más de | 60 URP | A | Más | 2 % |

En ningún caso, el Perito Contable Judicial podrá percibir un Honorario Profesional menor de Dos (02) URP, importe que no incluye gastos de viaje ni viáticos.

CPC Pedro Manuel Ramírez Rossel
Presidente

CPC Julio Martín Seminario Zapata
Secretario

DUELO INSTITUCIONAL

Biografía del Dr. CPC. Luis Alejandro Tejada Rodríguez

El Dr. Luis Alejandro Tejada Rodríguez nació en el Distrito de Tiabaya el 26 de noviembre de 1917, sus estudios primarios los hizo en la Escuela Fiscal de Tiabaya. Su educación secundaria la realizó en el Centenario Colegio Nacional de la Independencia Americana (Promoción 1935) y sus Estudios Superiores en la Universidad Nacional de San Agustín de esta ciudad.

Actividad Profesional

Su primer trabajo lo hace en la Contaduría de los Ferrocarriles del Sur, a los 21 años ya era Jefe de Cobranzas de la Compañía de Recaudación S.A. A los 25 años ingresa a la universidad San Agustín, específicamente al Instituto Superior de Banca y Comercio, que luego se transforma en la Facultad de Ciencias Económicas. A los 26 años asume el cargo de Contador General de la Beneficencia Pública. A los 31 años se titula como Contador Público, siendo el primer Contador Público que se titula en la Universidad de San Agustín. En 1956 a la edad de 40 años termina sus estudios doctorales en la Facultad.

En 1956 encabeza la fundación del Colegio de Contadores Públicos de Arequipa como Decano Fundador, cargo que desempeña durante 7 años.

En 1959 funda la Cooperativa de Vivienda del Colegio de Contadores Públicos y ejerce el cargo de Presidente del Consejo de Administración, construyendo 45 viviendas en la Urbanización "Los Pinos" al sur de Vallecito. Promueve la Cooperativa "La Ampliación Los Pinos" con 17 viviendas más en el mismo sector.

En 1957, asiste al Primer Congreso de Economía Nacional organizado por la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Marcos donde comparte la Secretaría General de este Congreso.

En 1965 es elegido Presidente de la Federación de Colegios de Contadores Públicos del Perú en el Primer Congreso de Contadores Públicos realizado en la ciudad del Cusco. Este cargo lo desempeña durante tres años.

En 1967, preside la Delegación Peruana a la VIII Conferencia Panamericana de la Contabilidad en Caracas (Venezuela) y asiste al IX Congreso Mundial de Contadores Públicos en París (Francia).

En 1980 el VII Congreso de Contadores Públicos realizado en la ciudad de Huancayo lo declara Contador Público Emérito del Perú.

En 1990 entrega al Colegio, en calidad de donación, US\$ 15,000.00 (quince mil 00/100 dólares americanos) para la compra de 25,000 m² en la Irrigación el Cural para la organización de un Complejo Deportivo; luego dona US\$ 2,000.00 (dos mil 00/100 dólares americanos) para la nivelación del terreno y US\$ 2,000.00 (dos mil 00/100 dólares americanos) para la instalación de un grupo eléctrico. Total de donación US\$ 19,000.00 (diecinueve mil 00/100 dólares americanos).

En agosto de 1993 la Universidad Nacional de San Agustín lo declara Profesor Emérito de la UNSA en el Programa - Ciencias Contables y Administrativas.

En 1994 el XIV Congreso de Contadores Públicos realizado en Tacna denomina este certamen con el nombre de Alejandro Tejada Rodríguez, e hizo una donación de US\$ 2,000.00 (dos mil 00/100 dólares americanos) para la mejor ponencia sobre Ética Profesional.

En mayo de 2004 el Colegio acuerda nominar el complejo deportivo de Sachaca como Club de los Contadores Públicos "Alejandro Tejada Rodríguez".

Participa en Conferencias, Congresos Nacionales e internacionales de Contabilidad. Ejerce la Auditoría independientemente y se asocia con una firma internacional con sede en Nueva York.



CPC. Alejandro Tejada Rodríguez

ESTADOS FINANCIEROS

COLEGIO DE CONTADORES
PÚBLICOS AREQUIPA**BALANCE GENERAL**AL 30 DE JUNIO DEL 2007 y 30 DE JUNIO DEL 2008
(Expresado en Nuevos Soles)

ACTIVO			PASIVO Y PATRIMONIO		
	2008	2007		2008	2007
CORRIENTE			CORRIENTE		
CAJA Y BANCOS	42,502	33,590	PROVEEDORES	(2,808)	28,680
CAJA MUNICIPAL - FONDO MUTUAL	272,179	242,704	OTRAS CUENTAS POR PAGAR	41,919	18,924
CUENTAS POR COBRAR	8,169	41,026	PORTE CTE. DEUDA LARGO PLAZO	63,777	64,628
OTRAS CTAS.POR COBRAR	7,652	5,541			
EXISTENCIAS	3,096	3,858			
GASTOS PAGADOS POR ANTICIPADO	4,794	1,543			
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	338,392	328,261	TOTAL PASIVO CORRIENTE	102,889	112,233
NO CORRIENTE			NO CORRIENTE		
INMUEBLES, MAQUINARIA Y EQUIPO	2,565,707	2,291,573	DEUDA A LARGO PLAZO	177,874	148,958
(-) DEPRECIACION ACUMULADA	(522,446)	(482,008)	FONDO MUTUAL DEL CONTADOR	391,423	328,444
INTANGIBLES NETO AMORTIZACION	2,720	2,346	OTRAS CUENTAS POR PAGAR	24,427	32,792
BIBLIOTECA	34,688	34,622			
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	2,080,670	1,846,534	TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	593,724	510,194
			TOTAL PASIVO	696,612	622,427
TOTAL ACTIVO	2,419,062	2,174,795			
			PATRIMONIO		
			PATRIMONIO INSTITUCIONAL	782,122	782,122
			PATRIMONIO ADICIONAL	159,511	131,751
			RESULTADOS ACUMULADOS	693,341	541,069
			SUPERAVIT DEL EJERCICIO	87,475	97,426
			TOTAL PATRIMONIO	1,722,450	1,552,368
			TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	2,419,062	2,174,795
Cuentas de Orden Activas	1,443,126	1,259,002	Cuentas de Orden Pasivas	1,443,126	1,259,002

CPC ROHEL SANCHEZ SANCHEZ
DECANOCPC ALBERTO GALLEGOS AVIEGA
DIRECTOR ADMINISTRACIONCOLEGIO DE CONTADORES
PÚBLICOS AREQUIPA**ESTADO DE GANANCIAS Y PÉRDIDAS**(Del 01 de Enero al 30 de Junio del 2008)
(Expresado en Nuevos Soles)

	Acumulado 30/06/2008	Acumulado 30/06/2007
INGRESOS POR:		
CUOTAS ORDINARIAS MIEMBROS DE LA ORDEN	242,366	188,610
INSCRIPCION NUEVOS MIEMBROS DE LA ORDEN	65,750	75,567
SEMINARIOS Y CURSOS	79,634	67,207
OTROS INGRESOS	4,362	10,970
	392,102	342,354
COSTOS POR:		
SEMINARIOS Y CURSOS	(17,255)	(22,073)
OTROS COSTOS	(1,929)	(5,315)
RESULTADO BRUTO	372,918	314,965
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	(275,041)	(210,873)
RESULTADO DE OPERACION	97,877	104,092
OTROS INGRESOS (GASTOS)		
INGRESOS FINANCIEROS	219	392
INGRESOS FINANCIEROS - DIFERENC. CAMBIO	22,658	2,493
INGRESOS EXCEPCIONALES	46	348
OTROS INGRESOS DIVERSOS	10,314	11,369
INTERESES PRESTAMO HIPOTECARIO	(13,906)	(12,236)
GASTOS FINANCIEROS	(2,923)	(2,828)
GASTOS FINANCIEROS - DIFERENC. CAMBIO	(21,885)	(902)
OTROS GASTOS	(4,925)	(5,302)
SUPERAVIT DEL PERIODO	87,475	97,426

CPC ROHEL SANCHEZ SANCHEZ
DECANOCPC ALBERTO GALLEGOS AVIEGA
DIRECTOR DE ADMINISTRACION

EJECUCION PRESUPUESTO OPERATIVO DEL EJERCICIO 2008

(Expresado en Nuevos Soles)

Al 30 de Junio del 2008

CONCEPTO	PRESUPUESTO ANUAL	%	JUNIO		GRADO DE EJECUCION PPTO ANUAL %
			EJECUTADO	%	
Ingresos Operativos					
Total Ingresos Ordinarios	909,780	97.72	383,171	99.95	42.12
Total Ingresos Extraordinarios	21,260	2.28	196	0.05	0.92
Total Ingresos Operativos	931,040	100.00	383,368	100.00	41.18
Gastos Operativos					
Total Gastos Personal	195,800	21.03	91,051	23.75	46.50
Total Servicios Prestados por Terceros	207,669	22.31	97,083	25.32	46.75
Total Tributos	16,130	1.73	6,226	1.62	38.60
Total Cargas Diversas de Gestión	52,213	5.61	35,863	9.35	68.69
Total Eventos Académicos	233,413	25.07	17,255	4.50	7.39
Total Otros	69,580	7.47	7,697	2.01	11.06
Egresos de Ejercicios Anteriores	-	0.00	4,920	1.28	
Total Gastos operativos	774,805	83.22	260,096	67.85	33.57
Saldo Operativo	156,235	16.78	123,271	32.15	78.90
Presupuesto de Inversión					
Total Ingresos de Inversión	30,285	3.25	18,602	4.85	61.42
Total Egresos de Inversión	193,784	20.81	245,163	63.95	126.51
Superavit - Déficit de Inversión	-163,499	-17.56	-226,562	-59.10	138.57
Presupuesto Financiero					
Total Ingresos Financieros	71,760	7.71	37,000	9.65	51.56
Total Egresos Financieros	64,496	6.93	30,623	7.99	47.48
Superavit - Déficit De Financiamiento	7,264	0.78	6,377	1.66	87.79
Superavit - Deficit del Periodo	0	0.00	-96,913	-25.28	

CPC ROHEL SANCHEZ SANCHEZ
DECANOCPC LEONIDAS ZAVALA LAZO
DIRECTOR DE FINANZAS**FLUJO DE CAJA 2008**
(En Nuevos Soles)

CONCEPTO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	TOTAL
ACTIVIDADES OPERATIVAS							
INGRESOS							
Cuotas Miembros de la Orden	34,196	32,379	31,612	29,652	46,327	47,746	221,912
Cuotas de Ingreso Nuevos Miembros	2,125	2,770	36,300	200	3,000	22,910	67,305
Eventos Seminarios y Cursos	7,165	5,380	5,283	12,201	40,190	16,718	86,937
Reincorporación	630	365	134	115	150	300	1,694
Reinsercion	89	47	275	47	87	36	583
Constancias de Habitación	100	110	100	110	90	90	600
Alquileres	1,400.00	180	657	1,532	250	0	4,019
Certificación Profesional	810.00	0.00	657	600	3,200	9,800	14,410
Otros Ingresos	1,188	918	665	1,213	892	1,500	6,375
Fondo mobiliario	100	150	2,400	0	200	1,188	4,039
TOTAL INGRESOS	47,803	42,298	77,426	45,670	94,386	100,291	407,873
EGRESOS							
Impuestos	1,030	1,257	2,698	1,427	1,434	2,733	10,579
Remuneraciones	13,317	11,081	10,790	11,965	13,262	12,250	72,667
AFPPs, CTS, Gratificaciones, Liquidac.	640	1,347	1,031	1,679	4,147	2,611	11,454
Proveedores	11,563	19,453	16,315	14,897.20	24,477	16,545	103,250
Agua, Luz, Teléfono.	3,859	3,327	2,657	2,639	1,857	2,150	16,487
Eventos Seminarios y Cursos	4,002	2,319	3,463	2,753	2,169	3,060	17,765
Junta de Decanos	10,852	-	2,680	1,723	576	9,228	25,059
CONREDE	200	-	-	-	-	-	200
Otros Egresos	388	1,700	1,547	1,715	1,869	4,642	11,861
TOTAL EGRESOS	45,852	40,483	41,180	38,798	49,790	53,219	269,323
SUPERAVIT(DEFICIT) OPERATIVO	1,951	1,815	36,245	6,872	44,596	47,072	138,550
ACTIVIDADES DE INVERSION							
EGRESOS	(59,129)	(36,566)	(26,212)	(8,429)	(23,843)	(67,766)	(221,946)
SUPERAVIT(DEFICIT) DE INVERSION	(59,129)	(36,566)	(26,212)	(8,429)	(23,843)	(67,766)	(221,946)
ACTIVIDADES DE FINANCIAMIENTO							
Financiamiento	-	-	37,000	-	-	-	37,000
Amortización Banco Continental	(5,275)	(5,194)	(4,178)	(4,881)	(5,510)	(5,263)	(30,301)
SUPERAVIT(DEFICIT) DE FINANCIAM.	(5,275)	(5,194)	32,822	(4,881)	(5,510)	(5,263)	6,699
FONDO CLUB SOCIAL DEL CONTADOR							
Ingresos	2,855	2,664	2,699	2,508	3,465	4,412	18,602
Egresos	(12,434)	(8,567)	(757)	(2,205)	(1,842)	(3,909)	(29,713)
SUPERAVIT(DEFICIT) DE F. CLUB CONTADOR	(9,580)	(5,903)	1,942	303	1,624	503	(11,111)
SALDO DE CAJA DEL PERIODO - SUPERAVIT(DEFICIT)	(62,033)	(45,848)	44,798	(6,135)	16,866	(25,455)	(87,807)
SALDO INICIAL DE CAJA	130,309	58,276	12,428	57,225	51,090	67,957	130,309
SALDO FINAL DE CAJA	58,276	12,428	57,225	51,090	67,957	42,502	42,502
FONDO MUTUAL							
Ingresos	6,022	5,716	7,411	5,527	6,858	9,058	40,593
Pago a Beneficiarios	-	-	-	-	-	-	-
Transferido al Fondo de Inversión	-	-	(37,000)	-	-	-	(37,000)
Gastos Bancarios	(3)	(2)	(41)	(9)	(3)	(5)	(64)
SALDO DEL PERIODO	6,019	5,714	(29,630)	5,518	6,855	9,053	3,529
SALDO INICIAL	268,650	274,670	280,383	250,753	256,271	263,126	268,650
SALDO FINAL	274,670	280,383	250,753	256,271	263,126	272,179	272,179

CPC ROHEL SANCHEZ SANCHEZ
DECANOCPC LEONIDAS ZAVALA LAZO
DIRECTOR DE FINANZAS

COMUNICADOS VARIOS

**TRABAJOS TÉCNICOS NACIONALES: XXI CONGRESO NACIONAL
DE CONTADORES PÚBLICOS DEL PERÚ**

Estimado(a) colega:

Se invita cordialmente a los miembros de la orden a presentar Trabajos Técnicos Nacionales al XXI Congreso Nacional de Contadores Públicos del Perú a realizarse en la ciudad de Ayacucho del 29 de octubre al 1ro. de noviembre del presente año.

La fecha límite e impostergable, de recepción de los Trabajos Técnicos Nacionales por el Colegio de Contadores de Arequipa es el 5 de Setiembre del 2008.

El Colegio de Contadores Públicos de Arequipa, pagará la inscripción y viáticos, a los colegas; cuyos trabajos técnicos sean aprobados

En nuestra página web hay un link que los contactará directamente con el Colegio de Contadores Públicos de Ayacucho y encontrarán detalles del Congreso.

Agradecemos su atención.

Consejo Directivo

RELACIÓN DE NUEVOS MIEMBROS DE LA ORDEN

Colegiatura del 05 de julio del 2008

Nº	Mat.	Nombres Apellidos	Nº	Mat.	Nombres Apellidos	Nº	Mat.	Nombres Apellidos
1.	3876	Jaime Orlando Díaz Barriga	18.	3893	Walter Rolando Armendariz Hualla	35.	3910	Carmen Odila Lazo Mantilla
2.	3877	Luis Gonzalo Barrera Benavides	19.	3894	Raquel Nilda Rivera Arcana	36.	3911	Richard Pedro Salas Prado
3.	3878	Margarita Inés Medina Núñez	20.	3895	Maribel Aramayo Huarhua	37.	3912	Yorka Armejo Llanos
4.	3879	Orieli Milagros Mora Atencio	21.	3896	Elva Irene Tapia Retamozo	38.	3913	Luz Delia Montalvo Gonzales
5.	3880	Yngrid Angélica Sánchez Huaquipaco	22.	3897	Vhereny Yamani Maza	39.	3914	Juan Carlos Vargas Afata
6.	3881	Aldo Freddy Ortiz Salas	23.	3898	Evelyn Alicia Calla Torres	40.	3915	Edgar Gustavo Villegas Medina
7.	3882	Christian Richard Biamont Flores	24.	3899	Yolanda Margarita Bustamante Melgar	41.	3916	Lady Ingrid Bejar Sánchez
8.	3883	Leonel Ríos Pacheco	25.	3900	Milagros Yuliana Arotaype Macedo	42.	3917	Flor Elena Villanueva Riveros
9.	3884	Raquel Melissa Chávez Mercado	26.	3901	Erlly Samuel Zeballos Zeballos	43.	3918	Lucia Adriana Prieto Rosas
10.	3885	Jaime Oswaldo Berenguel Benavente	27.	3902	Angelica Rosa Durand Rosas	44.	3919	Lupe Veronica Ticona Flores
11.	3886	Christian Gonzalo Almonte Arenas	28.	3903	Ingrid del Carmen Fernández Huanca	45.	3920	Etiel Rutmini Rivera Gallegos
12.	3887	Joanna Patricia Sobenes Gutiérrez	29.	3904	Erika Karina Pacheco Escobedo	46.	3921	María Teresa Cahuana Vizcarra
13.	3888	Suhey Patricia Vela Villegas	30.	3905	Agustín Pio Deza Quispe	47.	3922	Shirley Jocelyne Flores Zúñiga
14.	3889	Jessica Margjory Rodríguez Díaz	31.	3906	Casimira Bautista Apaza	48.	3923	Jeymy Karen Mendoza Tapia
15.	3890	María Verónica Sanz Mendoza	32.	3907	Einar Andre Echegaray Escalante	49.	3924	Ofelia Virginia Chino Colque
16.	3891	Joanna Katherine Tapia Pineda	33.	3908	Silvia Fatima León Chirinos	50.	3925	José Luis Contreras Prieto
17.	3892	Karin Helen Tapia Pineda	34.	3909	Gloria Antonina Vilca Rojas	51.	3926	Irene Angélica Linares Cornejo
						52.	3927	Zulma Tacca Qquelcca

Nuestras Condolencias



Expresamos nuestras más sentidas condolencias a nuestros colegas :

- CPC Raul Oviedo Delgado, por el sensible fallecimiento de su señora esposa EDUBIGES BARRIOS DE OVIEDO, acaecido el 19 de febrero del 2008.
- CPC Maximo Talavera Alcocer, por el sensible fallecimiento de su señora madre ESTELA ALCOCER DE TALAVERA, acaecido el 12 de junio del 2008.
- CPC Rafael Salomon Goytendía, por el sensible fallecimiento de su señor padre EDMUNDO SALOMÓN BENDECK, acaecido el 28 de junio del 2008.

Arequipa, julio del 2008

CONSEJO DIRECTIVO



JUNTA DE DECANOS DE COLEGIOS DE CONTADORES PUBLICOS DEL PERU

IFAC

PRONUNCIAMIENTO

La Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú creada por D.L. N° 25892 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 008-98-JUS, Institución representativa de la profesión contable dentro del país y en el exterior e integrada por los Colegios de Contadores Públicos Regionales (departamentales) y de la Provincia Constitucional del Callao, por acuerdo de Asamblea General Extraordinaria del 27 de julio de 2008 se dirige al público en general, a las autoridades de las universidades públicas y privadas del país, a los estudiantes universitarios de las Ciencias Contables y Financieras y de manera específica a la Asamblea Universitaria Nacional San Agustín de Arequipa, para expresarles lo siguiente:

La Asamblea Universitaria de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, ha expedido la Resolución de Asamblea Universitaria N° 002-2008, de fecha 24 de marzo de 2008, cuya parte resolutive, en el extremo que motiva este pronunciamiento, es la siguiente:

SE RESUELVE:

1. Aprobar la supresión de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas.
2. Como consecuencia de la supresión, se aprueba la creación de las siguientes Facultades:
 - a) FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS, integrada por las: 1) Escuela Profesional de Contabilidad y 2) Escuela Profesional de Finanzas y Auditoría.

Esta resolución, carente de sustentos técnicos y profesionales lo que hace es desmembrar las actividades y competencias profesionales del Contador Público, en razón de que la "Nueva Escuela Profesional de Finanzas y Auditoría" comprende a especializaciones de los profesionales Contadores Públicos mediante cursos dictados por los propios Colegios de Contadores Públicos, organismos públicos de control y las universidades públicas y privadas a través de maestrías con mención en Finanzas y Auditoría; hecho que atenta contra la formación profesional del Contador Público en las aulas universitarias y el mismo ejercicio profesional como actividad privativa establecida por la Ley; y, consecuentemente, contra el estado de derecho imperante en el país, por lo siguiente:

- a. La Constitución Política del Perú, mediante su artículo 20° confiere a los Colegios Profesionales autonomía y personalidad de derecho público y la Ley N° 13253 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 28 del 26 de agosto de 1960, crearon los Colegios de Contadores Públicos de país y establecieron la obligatoriedad de la colegiación de los profesionales Contadores Públicos para el ejercicio de la profesión.
- b. La Ley N° 28951, de Actualización de la Ley N° 13253, de Profesionalización del Contador Público y de creación de los Colegios de Contadores Públicos, mediante su literal c) del artículo 3° establece como una de la competencias del Contador Público: "Realizar auditoría financiera, tributaria, exámenes especiales y otros inherentes a la profesión de Contador Público"; y, el Decreto Supremo N° 28 del 26 de agosto de 1960 en su artículo 5°, textualmente prescribe: "Constituyen funciones privativas de la profesión, intervenir en calidad de auditores o de peritos técnicos contables en procedimientos de índole judicial o administrativa, cuando requieran de tales intervenciones, la autoridad competente, las partes o dichos procedimientos".
- c. La Ley N° 28951, de Actualización de la Ley N° 13253, de Profesionalización del Contador Público y de Creación de los Colegios de Contadores Públicos en su artículo 5° Naturaleza Fines de los Colegios de Contadores Públicos: literal a) Velar por el prestigio, desarrollo y competencias de la profesión; literal b) Fomentar el estudio, actualización, capacitación permanente y la especialización de sus miembros; literal c) Cautelar el ejercicio profesional y su defensa, dentro de los estrictos criterios éticos y legales, denunciando el ejercicio ilegal de la profesión; y en su artículo 6° Atribuciones de los Colegios de Contadores Públicos: literal b) Organizar, llevar el padrón de sus miembros y su Registro de Sociedades de Auditoría, asignándoles el correspondiente número de matrícula; literal c) organizar y llevar el registro de los miembros de la Orden colegiados, por especialidades, para efectos de la certificación y recertificación en la forma establecida por el estatuto y reglamento interno, literal f) Supervisar la calidad de los servicios prestados a la sociedad por los Contadores Públicos Colegiados.
- d. La estructura normativa expresada e invocada en los numerales precedentes, establecen con

claridad que la auditoría y las finanzas constituyen competencias privativas de los profesionales Contadores Públicos Colegiados y que los Colegios de Contadores Públicos son los encargados de llevar los registros correspondientes y de velar por la calidad de servicios prestados a la sociedad; las mismas que, después de 50 años, aproximadamente, han logrado la consolidación de una de las más importantes profesiones liberales del país.

POR LO EXPUESTO:

1. Expresamos nuestro enérgico rechazo a la creación de la Escuela Profesional de Auditoría y Finanzas por la Asamblea Universitaria de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, por atentar contra las prerrogativas conferidas por la Ley a los profesionales Contadores Públicos Colegiados;
2. Invocamos a las autoridades y miembros de los diversos órganos que integran la Asamblea Universitaria de la Universidad San Agustín de Arequipa, a deponer la actitud asumida, revocar su acuerdo del 11 de enero del 2007 y dejar sin efecto la Resolución N° 002-2008, por atentar contra las competencias profesionales del Contador Público Colegiado establecidas por la ley;
3. Expresamos nuestro total apoyo al Colegio de Contadores Públicos de Arequipa, en esta cruzada orientada a defender y velar por las funciones privativas de los más de 80,000 Contadores Públicos Colegiados a nivel nacional, además de los egresados y estudiantes de las Facultades de Ciencias Contables y Financieras de las universidades públicas y privadas del país;
4. Exhortamos a las autoridades del sistema universitario, para que tomen las acciones que correspondan en defensa de la legalidad y respeto a la ley en el estado de derecho imperante en el país.
5. La Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú expresa su total apoyo a las acciones administrativas tomadas y/o las que deberán tomar los Colegios de Contadores Públicos de Arequipa y Moquegua contra los miembros de su respectiva Orden que han participado en la Creación de la Escuela Profesional de Auditoría y Finanzas de la UNSA; y consecuentemente, atentado flagrantemente contra las normas de la Ley N° 28951, el Estatuto, Reglamento Interno y Código de Ética Profesional; sin perjuicio, de las acciones legales que correspondan;
6. La Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú, expresa su solidaridad a los estudiantes de la Escuela profesional de Contabilidad de la UNSA por la agresión que han sido objeto por defender la formación profesional del Contador Público y sus competencias profesionales establecidas por la Ley N° 28951 y rechazamos enérgicamente los actos de violencia contra los jóvenes estudiantes dentro de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, ocurridos el 19 de junio de 2008.

Lima, 19 de julio de 2008

CPC Elsa Rosario Ugarte Vásquez
Presidenta
Decana Colegio de Contadores Públicos Lima

CPC Rohel Sánchez Sánchez
Vicepresidente
Decano Colegio de Contadores Públicos Arequipa

CPC Carlos Ávila Agreda
Secretario
Decano Colegio de Contadores Públicos La Libertad

CPC Juan Pablo Carreño Miranda
Tesorero
Decano Colegio de Contadores Públicos Ayacucho

CPC Carlos Alberto Lizarzaburo Díaz
Vocal
Decano Colegio de Contadores Públicos San Martín

CPC Maryluz Elguera Hilarés
Decana Colegio de Contadores Públicos de Apurímac

CPC Jorge Luis Flores Salas
Decano Colegio de Contadores Públicos Moquegua

CPC Alejandrina Oblitas Mariaca
Decana Colegio de Contadores Públicos Tacna

CPC Josefa M. Tejada Rospigliosi
Decana Colegio de Contadores Públicos Callao

CPC Fernando Crisólogo Espejo
Decano Colegio de Contadores Públicos Ancash

CPC Carlos Yupanqui Villanueva
Decano Colegio de Contadores Públicos Cerro de Pasco

CPC Alvaro Tonino Gutiérrez Vela
Decano Colegio de Contadores Públicos Madre de Dios

CPC Walter Jesús Franco Mansilla
Decano Colegio de Contadores Públicos Ucayali

ACTIVIDADES JUNIO-JULIO DEL 2008

AGASAJO POR EL DÍA DEL PADRE

Sábado 14 de junio del 2008



Amena celebración, con ocasión del Día del Padre, realizada en nuestro Club Social de Contador Público "CPC Alejandro Tejada Rodríguez", con la animación de una reconocida orquesta de la ciudad, que hizo entretener y bailar al público asistente.

AVANCE DE OBRAS EN NUESTRO LOCAL INSTITUCIONAL



En forma acelerada, se está culminando los trabajos de construcción de nuestro local institucional, donde contaremos con 2 aulas académicas y un amplio auditorio, con todos los servicios necesarios para la adecuada realización de los eventos académicos y sociales.

INSTALACIÓN DEL COMITÉ FUNCIONAL DE AUDITORIA



El 23 de julio del 2008, con la asistencia de 42 miembros de la Orden auditores, se llevó a cabo la reunión de la Instalación y Funcionamiento del Comité de Auditoría, eligiendo al Comité Electoral para elegir la Junta Directiva del nuevo Comité Funcional de Auditoría.

El Comité Electoral esta integrado por:

- * CPC Guillermo Añari Rios. Mat.: 1186 - Presidente
- * CPC Luis Alvaro Arenas Abarca. Mat.: 0698 - Secretario
- * CPC Rony Jorge Huanca Tapia. Mat.: 0512 - Vocal

Fecha de Elección de la Junta Directiva, Martes 13 de agosto, 18:30 - 20:30 horas.

PRESENCIA INSTITUCIONAL

CAMPAÑA DE FRIAJE "CARAVANA DE LA SOLIDARIDAD"



El Dr. CPCC Rohel Sánchez Sánchez, Presidente del Consejo Regional de Decanos de los Colegios Profesionales de Arequipa, en compañía de su Junta Directiva y pobladores del distrito de Pocsí, en la campaña por el friaje, realizada el Domingo 06 de julio del 2008.



Momentos de entrega de donaciones en la jornada de la "Campaña de Solidaridad" a favor de los pobladores de Pocsí que soportan bajas temperaturas.

Seminario Regional "CReCER", San Salvador



Segundo Seminario Regional Latinoamericano "CReCER", Contabilidad y Responsabilidad para el Crecimiento Económico Regional, organizado por el Banco Mundial, la Federación Internacional de Contadores y el Banco Interamericano de Desarrollo, en San Salvador del 11 al 13 de junio del 2008. De izquierda a derecha, CPC Óscar Pajuelo Ramírez, Contador General de la Nación; CPC Nicolás Canevaro, consultor del Banco Mundial; CP Fermín del Valle, Presidente de la Federación Internacional de Contadores - IFAC; y CPC Rohel Sánchez, Vice Presidente de la Junta de Decanos de los Colegios de Contadores Públicos del Perú, representando a la profesión contable.



Participantes en el evento CReCER 2008 en San Salvador, representantes de la profesión contable de los diferentes países de América.

Condecoración



El día 25 de julio, la "Comisión de Educación, Ciencia, tecnología, Cultura, Patrimonio Cultural, Juventud y Deporte" representado por su presidente, el Congresista CPC Pedro F. Santos Carpio, condecoró con la Medalla del Congreso de la República del Perú y Diploma de Honor al Dr. CPCC Rohel Sánchez Sánchez, decano del Colegio de Contadores Públicos de Arequipa en reconocimiento "Por la Capacitación y el Desarrollo del Profesional Contable".

De izquierda a derecha, CPC Carlos Avila Agreda, Decano del Colegio de Contadores Públicos de la Libertad; CPC Jesús Hidalgo Ortega, Universidad Ricardo Palma; CPC Pedro Santos Carpio, Congresista de la República; CPC Rosario Ugarte, Presidenta de la Junta de Decanos de los Colegios de Contadores Públicos del Perú; y CPCC Rohel Sánchez Sánchez, Decano del Colegio de Contadores Públicos de Arequipa.

Reunión Junta de Decano



El 27 y 28 de Junio se llevó a cabo las Asambleas Extraordinarias de la JDDCCPP en la ciudad de Trujillo, con ocasión de realizarse la IX Convención Nacional de Peritos Contables.

FÓRUMS CERTIFICACIÓN PROFESIONAL



III Fórum de Certificación llevada a cabo el 28 de junio del 2008 en nuestro auditorio



IV Fórum de Certificación del 12 de julio del 2008 en nuestro auditorio

CURSOS GRATUITOS DE INFORMÁTICA



Entusiastas colegas recibiendo clases de Internet y de Excel en el moderna Centro de Informática Contable "CPC José Rodríguez Salas".

CURSO SOFTWARE DE CONTABILIDAD



Capacitación de Concar en nuestro recién inaugurado Centro de Informática Contable "CPC José Rodríguez Salas".

NUEVAS AULAS ACADÉMICAS



Estrenando modernas aulas en nuestro local institucional con la charla de Inducción del Comité de Tributación a cargo de su presidenta CCP Jeanette Zea Torres.

IX CONVENCIÓN NACIONAL DE PERITOS CONTABLES - TRUJILLO

26 , 27 y 28 de junio del 2008



Nuestro Primer Vice Decano CPC Eusebio Arapa Mendoza junto al congresista de la república CPC Pedro Santos Carpio, en la IX Convención Nacional de Peritos Contables, realizada en la ciudad de Trujillo; en momentos en que recibe el Estandarte que identifica a nuestra ciudad como la sede de la X Convención Nacional de Peritos Contables 2010.

INAUGURACIÓN DEL CENTRO DE INFORMÁTICA CONTABLE

Sábado 05 de julio del 2008



Preciso instante en que la Dra. CCPC Rosario Ugarte Vásquez, Presidenta de la Junta de Decanos de los Colegios de Contadores Públicos del Perú, corta la cinta inaugurando el Centro de Informática Contable "CPC José Rodríguez Salas".



CPC José Rodríguez Salas, ex decano; CPCC Rohel Sánchez Sánchez, decano; CPC Eusebio Arapa Mendoza, vicedecano y CPCC Eduardo Rubina Carbajal, ex decano; en la inauguración del Centro de Informática Contable "CPC José Rodríguez Salas".



Reverendo Padre Guido Carpio bendice el flamante Centro de Informática Contable "CPC José Rodríguez Salas".



Emotivo instante en que se devela la placa del Centro de Informática Contable "CPC José Rodríguez Salas".



Vista panorámica de las veintidós computadoras de tecnología de punta instaladas en el Centro de Informática Contable "CPC José Rodríguez Salas". Salón que cuenta con todas las comodidades y confort al servicio de la familia contable, por citar, red inalámbrica, conferencias virtuales desde cualquier parte del mundo, etc.



El Consejo Directivo, junto con la Dra. CPCC Rosario Ugarte Vásquez, Presidenta de la Junta de Decanos de los Colegios de Contadores del Perú, madrina del Centro de Informática Contable "CPC José Rodríguez Salas", ex decano CPCC Eduardo Rubina Carbajal y CPC José Rodríguez Salas, el día de la inauguración del moderno centro de cómputo.

CEREMONIA DE ENTREGA DE DIPLOMAS DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

Sábado 05 de julio del 2008



Foto para el recuerdo en que la Dra. CPCC Rosario Ugarte Vásquez, Presidenta de la Junta de Decanos de los Colegios de Contadores del Perú, hace entrega a nuestro decano Dr. CPCC Rohel Sánchez Sánchez, del diploma que lo acredita como Contador Público Colegiado Certificado.



Posan sonrientes los primeros colegas luego de recibir el diploma que los acredita como Contadores Públicos Colegiados Certificados.



La Dra. CPCC Rosario Ugarte Vásquez, Presidenta de la Junta de Decanos de los Colegios de Contadores del Perú, hace entrega a nuestro ex decano Dr. CPCC Eduardo Rubina Carbajal, del diploma que lo acredita como Contador Público Colegiado Certificado.



El Consejo Directivo en pleno acompañan al CPC José Rodríguez Salas y la Dra. CPCC Rosario Ugarte Vásquez, el día de la inauguración del Centro de Informática Contable "CPC José Rodríguez Salas".

INCORPORACIÓN DE NUEVOS MIEMBROS

Sábado 05 de julio del 2008



La Dra. CPCC Rosario Ugarte Vásquez, Presidenta de la Junta de Decanos de los Colegios de Contadores del Perú, hace entrega a nuestro director de Finanzas CPCC Leonidas Zavala Lazo, el diploma que lo acredita como Contador Público Colegiado Certificado.



Flamantes 52 nuevos colegas posan para la cámara en el día de su incorporación como miembros de la Orden. Bienvenidos colegas, ¡muchos éxitos profesionales y personales!

CERTIFICACIÓN PROFESIONAL EXTRAORDINARIA

En Asamblea General Extraordinaria del 27 de Junio de 2008, realizada en la ciudad de Trujillo se acordó mantener en vigencia la Certificación Profesional Extraordinaria, bajo la modalidad de Portafolio Personal.

Lugar de Trámite:	Colegio Regional (Departamental) donde se encuentra colegiado.
Plazo para acogerse:	31 de Agosto de 2008 (Ampliación según acuerdo en Asamblea-Trujillo).
Carácter:	Temporal y Voluntario.
Requisitos:	- Solicitud de Certificación. - Ficha de datos que tiene la condición de Declaración Jurada. - Constancia de fecha de colegiación y condición de hábil con 3 años de colegiatura - Copia del certificado de asistencia al fórum. - Declaración Jurada de no tener impedimento legal ni administrativo para el ejercicio de la profesión. - Pago por derecho de Certificación Profesional Extraordinaria a la JDCCPP equivalente a S/. 200.00 (Doscientos 00/100 nuevos soles).

Base Legal Artículo 13° de la Ley N° 28951, Decreto Ley N° 25892 y su Reglamento, Decreto Supremo N° 008-93-JUS, Estatuto de la JDCCPP.

Próximos Fórums: Certificación	- Miércoles 13 de Agosto del 2008, hora: 7:00 p.m - Sábado 23 de Agosto del 2008, hora: 10:00 a.m.	¡Ingreso Libre!
---	--	------------------------

FIESTA FAMILIAR POR EL DÍA DEL CONTADOR PÚBLICO

Club Social del Contador Público "Alejandro Tejada Rodríguez"
Calle Cusco s/n Sachaca

Sábado 13 de setiembre 2008

PROGRAMA

- Juegos infantiles
- Festival de Comida Criolla a cargo del Hogar del Contador.
- Festival de variados postres.
- Cierre del Campeonato Interno 2008.
- Show infantil con animación de payasos.
- Tómbola Gigante.
- Presentación de Danzas.
- Show bailable con la mejor Orquesta de la ciudad.
- Sorteo de Rifa Institucional con presencia de Notario Público.

RIFA INSTITUCIONAL

**Pro Aulas
Académicas y
Auditorio
del CCPA**

PREMIO MAYOR **S/. 5,000.00**

2do. PREMIO **S/. 2,000.00**



1 TV Pantalla Plana 21"



1 Computadora Core Duo



1 Impresora a color



1 Cámara Digital



1 Memoria USB 4 GB.



1 Reproductor DVD



1 Escáner



1 Laptop



1 Memoria USB 4 GB.



1 Microondas



1 Bicicleta

**Valor
S/. 5.00**