

¡CUIDADO CON LA PLANILLA ELECTRÓNICA!

A. Félix León Charca¹

Desde la reciente modificación del numeral “14” del artículo 64° del Código Tributario, se ha establecido un nuevo supuesto que permite a la SUNAT, la **determinación sobre base presunta** en caso de detectarse omisión de declarar y/o registrar a uno o más trabajadores por los tributos vinculados a las contribuciones sociales además de la renta de quinta categoría.

Como es sabido, la contribución a Essalud (seguridad social en materia de salud) constituye un deber patronal que todo empleador está obligado a cancelar en forma mensual, por cada trabajador dependiente que se halle subordinado a él.

En relación a la renta de quinta categoría (impuesto) y a la previsión social (aportaciones por AFP, ONP o D.L. 20530), dado que el empleador opera como agente de retención de los mismos, es de obligación patronal el correspondiente descuento en los ingresos del trabajador y su posterior cancelación (previa declaración) que en los últimos tiempos se ha efectuado en formato digital “on line” a través de los formularios PDT.

Desde el discurso presidencial del 28 de julio del 2007, la intención de incrementar la presión tributaria para el 2008 se hizo evidente. Las cifras marco económicas que presentan el incremento del PBI además de la suscripción del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos, conducen a la inmanente necesidad estadual de “recaudar más”. Las opciones son las de siempre, incrementar las tasas exigentes o cobrar aquellos impuestos que por diversas razones no se cobraron en el pasado.

Un aspecto contributivo ampliamente descuidado fue el de la renta de quinta categoría que graba los ingresos de los trabajadores dependientes y subordinados a un empleador y que prestan servicios en tales condiciones a cambio de una retribución material periódica conocida como remuneración (salario).

Ocurre que en nuestro país la escasez de puestos de trabajo ha dado lugar a la promiscuidad del mercado ocupacional. Niños, adultos, mujeres y ancianos disputándose un mismo empleo además de otros vicios propios de los períodos críticos, hicieron que ciertos sectores empresariales (a río revuelto) acudieran al indiscriminado recurso de los **contratos de locación de servicios** (servicios no personales en el Estado) trayendo consigo la emisión de los tan conocidos recibos por honorarios profesionales, (comprobantes de pago) de cuyos importes surge la base imponible para la determinación de la renta de cuarta categoría (por servicios sin relación de dependencia).

La excesiva proliferación de este tipo de servicios y la inocua reacción del Estado para controlar el abuso patronal en materia de reclutamiento deslaborizado, ha

¹Abogado Laboralista, Director de la revista digital www.estabilidadlaboral.com y Director Científico de Asesoría Legal y Gerencia Empresarial - AGE S.A.C. – *expertos en defensa patronal*.

conducido al error de pensar que es perfectamente legítimo contratar vía locación de servicios a un trabajador que por la naturaleza de sus labores debe estar “incluido en planillas” y gozando de todas las prerrogativas inherentes al empleo subordinado² reguladas por las leyes que integran el denominado régimen laboral de la actividad privada.

Como tenemos expresado, además del universo convencional de derechos laborales y de seguridad social (propios de la relación de trabajo), subyacen obligaciones patronales tributarias que vinculan al empleador con el Estado, las cuales amén de su escasa difusión y comprensión, se consideran simples sobre costos laborales atentatorios de la promoción y fomento del empleo formal, por ende una barrera que “en lo posible debe evitarse” sino superarse.

A la creciente astucia patronal se ha sumado la complicidad de numerosos trabajadores que consideran demasiado altas las contribuciones que graban el empleo; por tanto, son los primeros en sugerir a sus empleadores que en lugar de “incluirlos en planillas”, su vínculo se limite a la emisión mensual de recibos por honorarios, propiciando con ello el incremento de *la praxis de la cultura de la informalidad en el empleo* y la fragilización de la seguridad social³. Según cifras oficiales, los prestadores de servicios (sin derechos sociales) equivaldrían al 77% del total de empleados, cantidad alarmante si se tiene en cuenta que la relatividad de los contratos de trabajo y su innecesario tratamiento modal (a plazo fijo) fue uno de los aspectos más cuestionados de nuestra sistemática laboral a propósito de las negociaciones por el TLC.

El problema no deja de ser político pues durante la última campaña electoral presidencial, las ofertas del actual gobierno pasaron por la necesidad de fortalecer las inspecciones de trabajo a fin de evitar los “abusos de las services” y la siempre amenazante informalidad del empleo. Es cierto que en el pasado reciente se ha incrementado el número de inspectores de trabajo y últimamente se han desarrollado campañas nacionales en busca de infracciones (e infractores de trabajo), pero en este tema todo esfuerzo luce incompleto.

En el panorama descrito, el horizonte del Estado parece estar orientado a la corrección de los vicios y excesos de antaño; sin embargo, una vez más ¿la cura resultará más cara que la enfermedad?

Desde que se tenga recuerdo, una de las entidades menos prestigiadas de la burocracia pública ha sido la inspección de trabajo, dotada casi siempre de improvisados funcionarios (ocasionalmente profesionales) muy proclives al amiguismo y la corrupción, su aporte al mejoramiento de la aguda problemática laboral ha sido casi nulo. Tal vez conciente de este desfavorable diagnóstico, el Estado ha visto por conveniente la intervención de un nuevo “jugador” en el damero de las relaciones laborales.

La SUNAT autoproclamada como la más eficiente repartición pública, ha de protagonizar su propio partido en el mundo de la verificación (fiscalización) del cumplimiento de las obligaciones patronales, recurriendo a su ya conocida tenacidad

²O derechos laborales conocidos también acreencias (créditos) laborales o “beneficios sociales” tales como CTS, gratificaciones, vacaciones, utilidades, etc.

³Por el debilitamiento de sus arcas las que requieren siempre del contundente aporte de trabajadores jóvenes.

conceptual y la incorruptibilidad de sus investigadores, salta al ruedo de lo social con la impertérrita facultad que le permite determinar obligaciones sobre **base presunta**, asistida por la más ortodoxa filosofía del derecho laboral (principio de primacía de la realidad) puesta al servicio de los intereses colectores del Estado. Es así que la administración tributaria no sustituirá a la inspección de trabajo, por el contrario, habría suscrito una sociedad estratégica con el Ministerio de Trabajo la cual buscará sancionar a los empleadores infractores en tanto contribuyentes, retenedores y obligados al pago derechos emergentes de la relación dependiente de trabajo.

Según el Dr. Rafael Serrano *“La Administración Tributaria tiene la facultad de determinar los tributos laborales de los ejercicios no prescritos presumiendo que la remuneración del trabajador no declarado es el mayor monto remunerativo mensual que hubiera registrado o declarado el empleador”*⁴.

Siendo que las potestades de la SUNAT una vez más son inconmensurables, la posibilidad de asistir a fiscalizaciones descarnadas y siempre tendentes a la exageración (como ocurre en materia de otros tributos) no es lejana, de hecho ya ha ocurrido en el caso de una conocida cadena de centros educativos privados en la Capital de la República a la cual se ha acotado renta de quinta categoría y contribuciones a Essalud y al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) correspondientes a 250 profesores, servidores (contratados vía locación de servicios) que añadidas las correspondientes multas por la no declaración (con una tasa de 250%) han totalizado más de S/. 1'000,000.00 (Un millón de nuevos soles) de sanción. Atendiendo a que todo el patrimonio (activo) de dicho contribuyente alcanza a S/. 300,000.00 (Trescientos mil nuevos soles) la quiebra se asoma inminente.

La intervención de la SUNAT en asuntos vinculados al empleo no se ha de limitar a la fiscalización. *“La principal herramienta para la determinación sobre base presunta es la planilla electrónica”*⁵.

Mediante el Decreto Supremo 018-2007-TR, se ha aprobado disposiciones relativas al uso del documento denominado “planilla electrónica”, instrumento multifuncional que luego de sustituir el inicial concepto de la RTPS (Registro de trabajadores, pensionistas y prestadores de servicios), entraría en vigencia a partir del 01 de enero del 2008.

A decir del Dr. Guillermo Miranda, la planilla electrónica constituye *“... una obligación formal que se debe cumplir mediante la presentación telemática mensual de información vinculada con los trabajadores, prestadores de servicios, personas bajo modalidades formativas, pensionistas y derechohabientes, que se remite al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de la SUNAT”*⁶.

“A diferencia de la obligación de llevar la planilla de pago regulada en el Decreto Supremo 001-98-TR, mediante la cual el registro de la información laboral se realiza en un sustrato físico, en documentación que se mantiene en poder de la empresa y se registra sólo información de aquellas personas que la empresa

⁴SERRANO Rafael, *PLANILLA ELECTRÓNICA*, (mimeo), presentación power point de la Corporación Jurídica Reaño Vidal, Oviedo, Espinoza & Abogados S.A.C., Lima, sin fecha de publicación.

⁵Íbidem.

⁶MIRANDA Guillermo, Prólogo del *NUEVO SISTEMA DE PLANILLAS ELECTRÓNICAS*, publicación del Estudio Caballero Bustamante, Lima, 2007.

considera como trabajadores; la planillas electrónica amplía el ámbito subjetivo para requerir información también de aquellos contratados por locación de servicios, de las personas sujetas una modalidad formativa y en cuanto al ámbito objetivo, introduce la obligación de registrar el tipo de contrato de trabajo, datos de las empresas que desplazan o a las que se desplazan trabajadores, datos sobre la jornada de trabajo, entre otra información que modificará todo lo relacionado con el trabajo: la política, la regulación, la actuación administrativa, la inspección de trabajo, la posición de los empleadores y trabajadores, sus relaciones y su vinculación con los poderes públicos”⁷.

“Desde la perspectiva de la empresa, un aspecto trascendente es la nueva dimensión de la información laboral que hoy se produce y registra; ésta pasa a ser pública, de administración pública de tal forma que el registro en la planilla electrónica inicia la construcción de una imagen empresarial que debe ser valorada... La gestión del personal, las denominadas áreas de recursos humanos adquirirán especial protagonismo e importancia. Con las planillas electrónicas el cumplimiento de la legislación laboral o su incumplimiento, será transparente e informado y ello requiere de personas capacitadas en derecho laboral y gestión de personal”⁸.

Pese a que las disposiciones que han concebido el uso de las planillas electrónicas refieren un listado de supuestos en los cuales es obligatorio el llevado de estos documentos digitales y a fin de no parecer eufemísticos, afirmamos que todas las empresas que cuenten con personal (en cualquiera de sus formas) está obligada a su llevado.

El efecto inmediato de la vigencia de las planillas electrónicas implicará que una vez se hayan vencido los plazos para declarar las obligaciones patronales tributarias correspondientes a diciembre del 2007 (quincena de enero del 2008), se deberá proceder al cierre de las planillas físicas (manuales o digitales), mediante una petición dirigida al Ministerio de Trabajo acompañando copia del último folio empleado.

Como se podrá advertir, las planillas electrónicas de obligatoria presentación y uso desde el próximo año. Constituirá el instrumento primordial para la fiscalización tributaria del cumplimiento de obligaciones contributivas de todos los empleadores del Perú. Las renovadas facultades de la SUNAT y las modificaciones a legislación sustantiva en materia de impuestos (Código Tributario) llevan a la conclusión que la “alternativa” de la deslaborización contractual (locación de servicios y honorarios profesionales con el propósito de disimular verdaderos vínculos laborales subordinados) tiene las horas contadas y con ello un sinnúmero de problemas (sin aparente solución) para la gran mayoría (por no decir todas) las empresas del país.

Al finalizar esta nota de opinión, nos permitimos preguntar: ¿la quiebra de empresas es la estrategia de los neo-liberales para incentivar la creación de empleo sostenible?

Cusco, diciembre del 2007.

⁷ Íbidem.

⁸ Íbidem.