

Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral

Vol. XX N° 235 Agosto 2005

MULTA PAUCIS

«La última agenda anual»

En el ámbito laboral la agenda del último año del gobierno del Presidente Alejandro Toledo presenta ciertos requerimientos que deben atenderse prioritariamente para que no se agudicen los desentendimientos de las relaciones colectivas en el sector laboral.

Al casi anunciado relevo en el portafolio de Trabajo, se aúna la necesidad de reactivar las reuniones y tareas pendientes en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, afectado en los últimos meses por el retiro de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y una especie de indefinición que ha rodeado las relaciones entre las organizaciones sindicales, las de los empleadores y las autoridades actuales del Ministerio de Trabajo.

Además, el partido de Gobierno y su aliado el Frente Independiente Moralizador (FIM) no han logrado concretar un plan específico en materia de política laboral, atendiendo aspectos de coyuntura pero sin intentar llegar a concretar soluciones integrales. Se requiere un plan en materia de legislación, salarios, relaciones colectivas, control de la legalidad y justicia laboral que poco o nada se han desarrollado en los últimos años.

¿Estará el gobierno en condiciones de impulsar la Ley General de Trabajo? Un escollo en este sentido es la ausencia en el Congreso de ideas comunes hacia un objetivo concreto.

Ahora que ingresamos a una etapa preelectoral el escenario laboral de todas maneras se agitará, por lo que el Gobierno debe de ir analizándolo y no quedar expuesto a sorpresas sin ningún proyecto en mente.

Principales Derechos y Beneficios del Cirujano Dentista

(D.S. N° 016-2005-SA, NORMAS REGLAMENTARIAS DE LA LEY N° 27878, LEY DE TRABAJO DEL CIRUJANO DENTISTA)

- **Jornada Ordinaria de Trabajo Asistencial**
Seis horas diarias ininterrumpidas o treinta y seis horas semanales, o ciento cincuenta horas mensuales. Esta jornada puede comprender el trabajo de guardia ordinaria.
- **Horas Extras**
El tiempo que exceda la jornada ordinaria establecida será considerado como horas extraordinarias, sujetas a la normatividad vigente.
- **La Guardia**
La duración de la guardia no debe exceder de doce horas continuas. El personal que realiza guardia nocturna gozará de descanso postguardia.
- **Guardia de Retén**
Duración de 12 horas. El profesional programado en retén permanece a disposición de ser requerido por el jefe del equipo de guardia durante el turno correspondiente.
- **La Jornada Laboral Diaria**
El trabajo de consulta ambulatoria en ningún caso podrá ser mayor de cuatro horas diarias ininterrumpidas. La jornada laboral se completa realizando actividades sanitarias, académicas, docentes, administrativas y de investigación, de acuerdo al medio y la realidad local.

Fuente: D.S. N° 016-2005-SA del 25.07.2005
Elaboración: Análisis Laboral

Ecós de un Mensaje

EL ANUNCIO Y LAS RESPUESTAS ESPERADAS

Tal vez haya sido, este último mensaje presidencial de Alejandro Toledo, el más anunciado de todos los mensajes de las últimas décadas, respecto de su contenido. El eje tenía que ser el crecimiento del producto nacional, de las exportaciones y de las reservas internacionales, la baja inflación. Seguramente también la realización de inversiones productivas del orden del gas de Camisea y de los proyectos mineros, así como avances en la construcción de infraestructura, y alusiones incómodas al progreso social, el frente más débil del gobierno.

Pero también era anunciada la tónica de las respuestas por parte de los críticos de la política oficial. En principio, medir bien los crecimientos, teniendo en cuenta la coincidencia del periodo de gobierno con la subvaluación del dólar y, que en nuestro caso se suma a un importante retraso previo, así como el aporte no previsto de una muy importante variación del precio de los minerales favorable al Perú. Y en segundo término pero no menos importante, el problema de la distribución, y el denominado, en nuestro medio, chorreo del producto, que deja pendiente la deuda de la pobreza: para muchos, en términos globales, el gobierno deja la misma proporción y tal vez una mayor cantidad de pobres, de los que encontró, lo que contrasta con las significativas ganancias de las empresas más grandes, con destacada participación del capital internacional, y con débiles reinversiones. Y el otro tema, es el de las grandes ausencias del mensaje: el debilitamiento de la lucha contra la corrupción, el tema laboral y de empleo (si se descarta la nada seria alusión al crecimiento vegetativo y estadístico de la cantidad de ocupados), la política internacional.

Como es frecuente cuando la discusión se traslada de los planos técnicos a los políticos, la verdad se halla en algún punto intermedio entre las dos visiones, la oficial y su contraria. Hay mejoras y progresos, es innegable, pero tal vez no sean del orden que quisiéramos todos y que el país requiere. En el fondo tal vez,

subyace la poco recordada idea que las responsabilidades del crecimiento y su distribución, y en general del desarrollo, son de todos, no solamente del gobierno, como que son de todos los éxitos y los fracasos que tengamos en democracia.

CRECIMIENTOS PROPIOS Y COMPARABLES

En el crecimiento, así se efectúen ajustes monetarios, se trata de un avance como no lo han tenido los gobiernos de las últimas décadas, y lo propio puede decirse de las exportaciones y de las reservas internacionales. Haberse logrado estos éxitos con el mantenimiento de los principales equilibrios macroeconómicos –la excepción es el precio del trabajo– manteniendo a raya la inflación, es un éxito del Poder Ejecutivo –especialmente del Ministerio de Economía y Finanzas, y del Comercio Interior y Turismo– y del Banco Central de Reserva, y esto no debería negarse.

Quienes tratan de atemperar estos logros tienen algunos argumentos, además del tipo de cambio y los precios de minerales. Uno, es que el crecimiento pudo ser mayor. La intensificación del comercio global, ha traído crecimiento al tercer mundo en su conjunto, y el Perú no es el de los más aprovechados, sobre todo si se consideran sus enormes potencialidades. Durante todo el periodo gubernamental presente, si el crecimiento promedio hubiera sido del 4 por ciento, que es lo más probable, en todo el quinquenio sería casi del 22 por ciento –nadie entiende por qué el Presidente se refería a un 25 por ciento de crecimiento en estos 4 años– y se reduciría al 14 por ciento en términos per cápita. Varios países de nuestra región han tenido mejor logro que éste. Y habría también que decir, que no es esta la única pérdida de oportunidades del país: cuando la ola de inversiones del 1993-1997, el Perú atrajo, con amplias concesiones a la movilidad de capitales y con ventajas fiscales, alrededor de dos tercios de capitales per cápita de lo que pudo hacer el promedio de naciones latinoamericanas. Existen, pues, hondas fallas de la política y de las negociacio-

nes internacionales, que sobrepasan a los gobiernos, están en las esencias de la política y de la ciudadanía.

La otra atingencia es que los crecimientos no son del gobierno sino del esfuerzo privado. Pero esto también valdría para cualquier crecimiento, en cualquier época y cualquier gobierno. Y es sólo parcialmente cierto, los esfuerzos privados, del capital y del trabajo, están siempre en la explicación del crecimiento, pero el entorno de su desempeño lo determinan los gobiernos, y no solamente ellos, sino el conjunto del sistema político. Esta es precisamente una debilidad nuestra de índole mayor: la ausencia de concertación, de metas comunes, de complementariedad entre lo público y privado.

MEDIR POBREZAS

Un extendido comentario acerca de las estadísticas, dice que éstas son usadas por los políticos de la misma manera que los borrachos utilizan los postes: para apoyarse en lugar de alumbrarse. Hay mucho de esto en nuestro medio, donde la manipulación de cifras se ha convertido en un lugar común, desde hace mucho años y sin que haya cambiado últimamente. En ocasiones, las alteraciones de resultados traen problemas, como es el caso del ya insoluble problema de las cuentas nacionales. En otras, se trata de concepciones discutibles, o de enturbamientos –como es la profusión de indicadores y de metodologías para el mismo tema– como se da en el caso de la pobreza y más ampliamente en los indicadores del bienestar. Aquí la política se defiende como los calamares en el agua, oscureciendo el panorama, desorientando, con la complicidad de las cifras supuestamente de origen científico e irrefutable.

El caso de la medición de la pobreza, es un caso sintomático. Si bien tiene antecedentes en el siglo XVII, se convirtió en una moda a partir de los shocks de aumentos de precios y reducción de salarios reales con que se controlaron las inflaciones en los años ochenta del siglo pasado. Mediante líneas de ingresos, mediante necesidades insatisfechas –nacidas del absurdo censal de no medir ingresos, precisamente– mediante in-

gresos y gastos, o la desnutrición o la ingesta de calorías, por medición anual o estacional, la confusión prolifera.

Tendremos entonces que volver a la discusión conceptual. Si la pobreza es un perfil de necesidades vitales, ¿no deberíamos medir más bien el gasto per cápita y los avances en éste? Si es la ausencia de dinero para satisfacer esas necesidades ¿no será lo importante medir los ingresos de las familias, sin perder la enorme oportunidad del censo nacional de población, o de la mega encuesta que se proyecta? Si, yendo más allá, estas necesidades o las posibilidades de ingreso monetario varían según el sistema productivo y el progreso del mercado, ¿no es que hay varias pobrezas coexistiendo, con diferentes perfiles, que deberíamos medir en cada caso y sobre todo enfrentar con medidas diferentes?

CHORREO, GOTE O NADA, ¿HACIA ARRIBA Y HACIA ABAJO?

Para muchos científicos sociales, el chorreo, o al menos goteo, tendría que llegar a la población pobre así no se hayan formulado y ejecutado políticas expresas dirigidas a la redistribución del ingreso. Bastarían el crecimiento sostenido y el control de la inflación. Si hay un crecimiento de varios años, alegan, sea a través de los impuestos y el gasto en atención social, o de la generación de empleo así fuera de mejorable calidad, los pobres deberían recibir efectos favorables. Esto parece atendible y lógico.

El tema es si estas mejoras se leen a través de la distribución entre familias o a través de la distribución de la renta. En el primer caso, como se ha hecho, se puede comparar la relación entre el ingreso medio del 10 por ciento de familias más favorecidas y el 10 por ciento inferior. Los más ricos –que usualmente sub declaran, en todo el mundo, de manera muy significativa sus ingresos– suelen en épocas de crecimiento tener mejoras que tienen la apariencia de ser menores, porcentualmente, que las mejoras de los más pobres, que parten de un ingreso medio, literalmente, miserable. Luego la relación entre el extremo rico y el pobre, progresa hacia su acortamiento.

Otra cosa es la distribución de la renta, aunque se haya dejado de medir hace más de una década. Allí se descomponen todas las ganancias deriva-

das del producto: las de las empresas, de los asalariados, de los trabajadores independientes, de las rentas del patrimonio y de las rentas financieras, principalmente. Y en tal caso, los resultados de la política económica se transparentan, y ya no basta con la comprobación simple del crecimiento del consumo de arroz o de jabones

Hipótesis final. Los pobres, en términos de ingresos reales, deben haber progresado pero no mucho. Tal vez se acorten las diferencias entre ricos y pobres, medidas por encuestas de hogares que aceptan su inexactitud para medir ingresos altos. Pero podría ser muy diferente la situación entre las ganancias porcentuales –las diferencias absolutas son siderales– de los factores productivos realmente privilegiados y concentrados, y las de los amplios sectores de trabajadores con bajos ingresos.

DOS CONFLICTOS DE SOLUCIÓN URGENTE

Mientras tanto, se encuentran en el tapete dos problemas particularmente significativos: el de la descentralización y el del conflicto en la minería.

La descentralización pelagra recientemente desde dos flancos. El primero, es el de las demarcaciones regionales, sometidas a un proceso plebiscitario a partir de iniciativas parciales. Este es un enorme riesgo, desde que la demarcación regional es un problema esencialmente técnico que debe plantearse en términos nacionales y no fragmentarios, y resolverse en ese mismo terreno y no con el aparente democratismo de un plebiscito de población insuficiente informada: los electores podrán tomar conciencia de para qué están votando, pero jamás de todos los elementos necesarios para la mejor elección.

En el otro flanco, está la adjudicación de competencias, o la usurpación de funciones por parte de los gobiernos regionales de políticas que solamente pueden definirse en términos nacionales. Al arrogarse la atribución de dar o no legalidad a los cultivos de coca, de autorizar el comercio internacional de ropa usada, o de determinar zonas francas, los gobiernos regionales están haciendo peligrar el conjunto del proceso.

En cuanto a la minería, que es nuestro principal sostén de las exportacio-

nes, no solamente por los precios actuales sino por el curso de nuestra geografía e historia, se halla no en competencia, sino en conflicto, con los campesinos del entorno de los yacimientos, y en términos más amplios con el sector agropecuario, que concentra la mayor cantidad de empleos y los problemas sociales del Perú. Estos conflictos recurrentes exigen una atención mucho mayor que la simple represión policial, o las acusaciones mutuas de agitador social o de irresponsabilidad empresarial, que luego saldan dificultosamente los diálogos derivados de los conflictos. Urge ya una política fiscal estable y seria, seguridad para los inversores, un control de la contaminación de tierras, aguas y atmósfera en términos de los parámetros internacionales, una bastante mayor eficiencia en la recaudación y empleo de los impuestos a las minas y de sus aportes en inversión social.

Pero si nuestro proceso político más importante y las relaciones entre las exportaciones y el empleo de los más pobres, se hallan en peligro, debemos comenzar a preocuparnos, y mucho, a resolver prontamente los riesgos.

EL AÑO QUE SE VIENE

En tales condiciones arribamos al año electoral. Quizás las ausencias del actual gobierno sean las banderas políticas más utilizadas, en un punto de partida que muestra una gran cantidad de competidores, que dice poco de nuestra seriedad, como democracia ciudadana. Parece ser también una elección signada por la desesperanza del electorado.

Hay, sin embargo, una posibilidad muy alentadora, y es la de posible conformación de un centro, más lúcido, más técnico, menos sujeto a los intereses particulares. Asoma la esperanza de un frente concertado y arrollador, que nos lleve hacia el salto político y el aprovechamiento económico de las enormes oportunidades del país. Esperemos que así suceda, y que lleguemos a un proyecto que concilie eficiencia y equidad, iniciativas en el Estado y responsabilidades en el sector privado, cohesión interna y apertura internacional. Solamente así lograremos recuperar el tiempo perdido y dar solidez a lo que hayamos avanzado.

Escenas Laborales

• PRESTACIONES ALIMENTARIAS: Algunas precisiones

En la Ley N° 28051, Ley de Prestaciones Alimentarias y su Reglamento el D. S. N° 013-2003-TR, encontramos algunos aspectos respecto al otorgamiento de este beneficio que resulta muy importante tener en cuenta. Veamos sus alcances:

- **Tope.**- El valor de las prestaciones alimentarias no podrá exceder del 20 por ciento del monto de la remuneración ordinaria percibida por el trabajador a la fecha de vigencia de la presente Ley. En ningún caso, el valor de la prestación alimentaria podrá superar las dos (2) remuneraciones mínimas vitales.

La infracción de los topes mencionados origina que el exceso sea considerado como remuneración computable para todos los beneficios sociales que la Ley establece.

- **Imposibilidad de reducción remunerativa.**- Queda prohibida, bajo sanción de nulidad, toda reducción de remuneraciones practicada por el empleador a fin de sustituir el salario que viene otorgando por el sistema de prestaciones alimentarias, establecido en la Ley N° 28051.

- **Libro de Planillas.**- Los empleadores que otorguen el beneficio de prestaciones alimentarias deberán consignar en el libro de planillas de remuneraciones, en columna aparte, el monto correspondiente por concepto de prestaciones alimentarias, a efectos de discriminar el importe que gozará de los beneficios establecidos en la Ley.

El mencionado registro se hará discriminando las que sean de Suministro Directo y las de Suministro Indirecto.

- **De los contratos entre trabajador y empleador.**- Los empleadores que suscriban convenios colectivos de trabajo o contratos individuales que contengan el acuerdo de otorgamiento de prestaciones alimentarias en la modalidad de Suministro Indirecto, deberán ponerlos en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo en el plazo de 15 días de su suscripción.

- **Incorporación de la prestación a la remuneración computable.**- Por acuerdo de las partes se pactará el plazo al término del cual este beneficio pasará a formar parte de la remuneración computable. (Quinta D.C.T.D. y F. de la Ley N° 28051).

• ÚNICA CÉDULA DE IDENTIDAD PERSONAL: DNI

Conforme al artículo 26° de la Ley N° 26497, Orgánica del RENIEC, el Documento Nacional de Identidad - DNI es el documento público, personal e intransferible que constituye la única cédula de identidad personal para todos los actos civiles, comerciales, administrativos, judiciales y en general, para todos aquellos casos en que, por mandato legal, deba ser presentado. Es también el único título de derecho al sufragio de la persona a cuyo favor ha sido otorgado.

Al respecto, el artículo 84° del D. S. N° 015-98-PCM, establece que el Documento Nacional de Identidad debe utilizarse, entre otros casos, en aquellos procedimientos en que las personas requieran acreditar su identidad, intervenir en procesos judiciales o administrativos, realizar cualquier acto notarial, celebrar cualquier tipo de contrato, obtener pasaporte, inscribirse en cualquier sistema de seguridad social, etc.

Por tales motivos, y habiendo concluido el canje de las Libretas Electorales por el Documento Nacional de Identidad, en la Resolución Jefatural N° 789-2005-JEF/RENIEC, de 20.07.2005 se dispone que a partir del 1 de agosto de 2005 las Entidades del Sector Público y Privado de la República del Perú, están obligadas a solicitar como única cédula de identidad personal el Documento Nacional de Identidad - DNI, para todos los actos civiles, comerciales, administrativos, notariales, judiciales, policiales y en general, para todos aquellos casos en que, por mandato legal, debe ser presentado para acreditar la identidad de las personas; no debiéndose aceptar la presentación de documento distinto al DNI.

A raíz de la dación de la norma antes reseñada con fecha 27 de julio último por Resolución de Superintendencia N° 141-2005/SUNAT, se ha modificado la Resolución N° 210-2004/SUNAT que aprobó disposiciones reglamentarias del Dec. Leg. N° 943, Ley de Registro Único de Contribuyentes, en razón a que esta norma establecía que el Carné de Identidad de las Fuerzas Armadas o Policiales es uno de los documentos que acreditan la identidad de los sujetos que solicitan la inscripción, modificación o actualización del Registro Único de Contribuyentes.

• APRUEBAN REGLAMENTO PARA PREVENIR TRABAJO INFANTIL EN EL PERÚ

Dentro de los alcances del Memorándum de Entendimiento que fuera suscrito y renovado por el Gobierno Peruano representado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Organización Internacional del Trabajo - OIT se establece que para coordinar, evaluar y dar seguimiento a los esfuerzos en favor de la eliminación progresiva del trabajo infantil en el país se debía crear un Comité Directivo Nacional.

En este contexto por Resolución Suprema N° 018-2003 se aprobó la creación del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil - CPETI, cuyas normas reglamentarias han sido aprobadas recientemente por Resolución Ministerial N° 202-2005-TR.

En la norma antes reseñada se establece, como uno de sus principales objetivos, la formulación de propuestas de políticas en el tema de trabajo infantil. Además tendrá, entre otras funciones las siguientes: elaborar el Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil; proporcionar directrices para la realización de actividades dirigidas a la eliminación del trabajo infantil en el país, e integrar las actividades del Programa Internacional de Erradicación del Trabajo Infantil con otros esfuerzos nacionales para combatir este problema social.

Se precisa, asimismo, como otras de sus funciones, asesorar en la selección de áreas prioritarias para el desarrollo de actividades con este fin; monitorear el Plan Nacional en concordancia con las políticas social, de educación y de salud y velar por su cumplimiento.

• EL CENSO EN MARCHA

El calendario del censo de población y vivienda parece estar atrasado o corre riesgo de estarlo, aunque bien podrían todavía reforzarse las acciones de campo para cumplir con esta etapa que debería cerrarse, si se cumplen los anuncios, el 20 de agosto próximo. A pesar que el 21 es domingo y es un día importante para encuestar, y posiblemente así se hará. En los días del feriado largo de Fiestas Patrias, en teoría no debió avanzarse en el censo, pero esta era una decisión errada. No todas las familias, de hecho solamente una peque-

ña minoría, viajan cuando hay feriados largos, pero eso no debería interrumpir el empadronamiento censal, el cual más bien debería intensificarse en esos días, con mayor razón si es posible hacer visitas repetidas a los hogares.

Todas estas preocupaciones son necesarias, porque de no tener una elevadísima tasa de respuesta, del 100 por ciento o muy cerca de esa meta, el censo tiende a desdibujarse. Si por ejemplo no respondiera un poco más del 3 por ciento de la población, a los resultados les faltaría un millón de pobladores. De llegar al 20 de agosto, digamos que con una tasa de respuesta del 90 por ciento y casi tres millones de personas faltantes, la operación tendría que prolongarse. Esto no solamente significaría problemas de costos por la prolongación de la encuesta, sino también de precisión, al extenderse el plazo de referencia. La población peruana tiene un crecimiento neto de alrededor de 35 mil personas por mes.

También se discutía entre técnicos del INEI, si se publicarán resultados provisionales con la población total por distritos que pueden obtenerse casi de inmediato con el informe de campo de los empadronadores o si se esperará alrededor de 100 días para un procesamiento completo. Otro tema de preocupación es el de los conflictos de límites entre algunos distritos que no están de acuerdo con las delimitaciones del INEI, y amenazan con no responder al censo.

Como se notará no todo es fácil en la cruzada censal. En los centros de trabajo, se podría apoyar este evento, con una máxima colaboración para que sea exitoso, a pesar de su magro contenido.

• DÍA INTERNACIONAL DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

El martes 9 de agosto de 2005 se conmemoró por undécimo año consecutivo el Día Internacional de los Pueblos Indígenas, que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó por primera vez en 1994.

Para esta conmemoración, el Director General emitió una declaración en la que reafirma el compromiso pleno y permanente de la OIT a fin de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de estos pueblos en todo el mundo.

• HORA DE LACTANCIA MATERNA

De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27240, de 22.12.1999, la madre trabajadora, al término del período postna-

tal, tenía derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que el hijo tuviera como mínimo 6 (seis) meses de edad. Posteriormente, por Ley N° 27591, de fecha 12 de diciembre de 2001 se variaron dichos alcances y se estableció en su artículo 1° que:

“La madre trabajadora al término del período postnatal tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo tenga un año de edad. Este permiso puede ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral”.

Asimismo, por Ley N° 27403, de 19.01.2001, se precisó que la hora diaria de permiso por lactancia materna se considera como efectivamente laborada para todo efecto legal, incluyéndose el goce de la remuneración correspondiente.

N.de R.: Por un error de imprenta en el último número de Análisis Laboral del mes de julio 2005 se consignó el derecho de la madre trabajadora a la hora de lactancia materna hasta que el hijo tuviera 6 meses de edad. Se efectúa en esta edición la precisión correspondiente.

• SE CREA COMISIÓN DE BANCA, FINANZAS E INTELIGENCIA FINANCIERA: Congreso

El pleno del Congreso aprobó ayer la conformación del nuevo cuadro de comisiones para el período legislativo 2005-2006, que incluye la creación de la Comisión de Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera y la fusión de dos grupos de trabajo.

La comisión de Ecología y Ambiente se fusionó con la de Amazonía, Asuntos Indígenas y Afroperuanos, y pasará a llamarse Comisión de Pueblos Andinos, Amazónicos, Afroperuanos, Ambiente y Ecología.

La resolución legislativa que modifica el reglamento del Parlamento respecto al cuadro de comisiones, aprobada por 65 votos a favor, ocho en contra y seis abstenciones, precisa además el número de integrantes en cada uno de los 24 grupos de trabajo existentes.

Las comisiones que tendrán el mayor número de integrantes serán las de Constitución y Presupuesto, con 19 miembros; seguidas por las de Economía, Agraria y Educación con 17 integrantes.

Los grupos de trabajo que tendrán un menor número de miembros serán la fusionada Comisión de Pueblos Andinos, Defensa del Consumidor, Energía y Minas, Gobiernos Locales, Comercio Exterior y Turismo, y Trabajo con 10 integrantes, y Juventud y Deporte con nueve.

PROYECTOS DE LEY

LEY QUE MODIFICA EL PLAZO PARA HACER EFECTIVA LA RENUNCIA DEL TRABAJADOR

La Congresista Martha Hildebrandt Pérez Treviño, en ejercicio del derecho de iniciativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú ha presentando el Proyecto de Ley N° 13420-2004-CR que plantea modificar el artículo 18° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los siguientes términos:

“Artículo 18°.- En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 15 días de anticipación. El empleador puede exonerar de este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día”.

Como todos sabemos, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral regula, además de los lineamientos generales del contrato de trabajo y sus modalidades, las formas de su extinción. En este contexto se ha planteado modificar el Art. 18° argumentando que la renuncia a un puesto en un centro de labores generalmente responde a urgencias de índole personal y el plazo de 30 días resulta demasiado largo. Aunque en la mayoría de los casos la renuncia del trabajador se hace efectiva pocos días después de que se plantea, existen casos en los que el empleador exige el cumplimiento del plazo de pre aviso señalado anteriormente.

Según se manifiesta en la Exposición de Motivos del Proyecto bajo comentario, «el principal objetivo del Derecho Laboral peruano es regular y limitar el poder del empleador frente al estado de supuesta indefensión del trabajador. Es por ello que la Ley exige contratos de trabajo con condiciones previamente establecidas por la misma Ley para cada tipo de relación de trabajo. Dentro de estos lineamientos, llama la atención que el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establezca, en el caso del cual se trata, una condición que favorece únicamente al empleador».

¿Puede prescindirse del tiempo destinado al Refrigerio (desayuno, almuerzo y cena)?

El artículo 7° del TUO del Decreto Legislativo N° 854 –Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, modificado por Ley N° 27671–, aprobado por D.S. N° 007-2002-TR expresa textualmente:

«En el caso de horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos...».

Subsiste aún la inquietud, expresada en varias consultas que nos han hecho llegar, sobre si es posible legalmente, por convenio o acuerdo de partes, eliminar o prescindir del lapso determinado en la ley para que el trabajador pueda tomar sus alimentos. Trataremos de responder a esta interrogante.

1. ¿CÓMO SURGE LA INQUIETUD?

Al parecer, el propio texto del artículo 7° antes transcrito, habría gestado la aparente posibilidad de prescindir del período dedicado al refrigerio, cuando después de encarar al empleador determinar los detalles o circunstancias en que se debe hacer uso de este derecho (lugar y oportunidad), la misma norma expresa a continuación “salvo convenio en contrario”.

Esta frase ha sido entendida por algunos como la posibilidad de que, por **convenio**, las partes puedan acordar, inclusive, la eliminación del período dedicado al refrigerio, permitiendo con ello **recortar el tiempo de permanencia** del trabajador en el centro de labores, pues como es sabido “el tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo...” como lo expresa la parte final del mismo artículo 7° ya anotado.

2. ¿CÚAL ES EL VERDADERO SENTIDO DEL ARTÍCULO 7°?

Por nuestra parte los alcances de la expresión “salvo convenio en contrario” deben ser entendidos teniendo en cuenta las decisiones que legítimamente puede tomar el empleador sobre el derecho del trabajador al refrigerio dentro de los márgenes de tiempo determinados por la ley.

Estas decisiones o facultades del empleador no están referidas a posibilidades de otorgar o no el período de tiempo para la ingesta de alimentos. Eso ya está precisado en la ley (no menos de 45 minutos), por lo que el empleador no podría tomar decisiones que afecten el margen temporal ya determinado en la norma y, mucho menos eliminarlo.

Lo único que compete al empleador en este caso es fijar lo circunstancial, es decir precisar el **momento** en que debe hacerse uso del derecho al refrigerio; las **modalidades** que puedan corresponder (en una sola oportunidad o en grupos o turnos que permitan no interrumpir el proceso operativo, etc), así como también determinar el sitio o **lugar** en que tendrá lugar el consumo de los alimentos.

3. ¿CUÁLES SON LOS FUNDAMENTOS DE ESTA INTERPRETACIÓN?

Entendemos que en este caso es **la ley** la que establece el **derecho del trabajador** a gozar de un lapso temporal para consumir sus alimentos dentro del período de permanencia a que está sujeto el servidor en su centro de trabajo. Siendo esto así, deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 5° del Título Preliminar del Código Civil según el cual “es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres”.

En consecuencia, pretender eliminar mediante un **convenio** lo preceptuado en la ley es alterar seriamente el orden jurídico, pues siendo el convenio colectivo un acto jurídico normativo éste debe atenerse a lo prescrito en el artículo 140° del Código Civil que requiere para su validez de «**objeto física y jurídicamente posible**», situación que no se presentaría al pretender sustentar un convenio con evidente oposición a lo preceptuado en una norma legal mínima clara y terminante.

4. SITUACIONES QUE CONFUNDEN

Es posible que determinadas situaciones producidas desde que se dictó la norma (febrero de 2002) hayan provocado desorientación acerca del sentido que corresponde dar al texto del artículo 7° de la Ley de Jornada de Trabajo, en cuanto a la posibilidad de prescindir del tiempo dedicado al refrigerio, mediante la suscripción de un convenio colectivo entre trabajadores y el empleador.

En esta oportunidad nos referimos concretamente a lo que sucedió con los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, que fueron autorizados por Resolución Administrativa N° 031-2003-CE-PJ de fecha 31.03.2003 emitida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial para prescindir de los 45 minutos de refrigerio.

Dentro de los argumentos con que pretendieron fundamentar su decisión, se expresó lo siguiente:

«Que, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Piura, mediante Oficio N° 163-2003-P-CSJP/PJ, remitió la Resolución Administrativa N° 16-2003-P-CSJP/P, que estableció a partir del 13 de enero del año en curso la jornada ordinaria de trabajo en dicho Distrito Judicial entre las 7.45 a 15.45 horas en forma corrida, prescindiendo del tiempo de 45 minutos de refrigerio;

Que, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Piura fundamentó su pedido en el extremo de la solicitud de los representantes del Sindicato de Trabajadores de ese Distrito Judicial que se refiere a su renuncia a hacer uso del tiempo de refrigerio, así como en las comunicaciones cursadas por la Decana del Ilustre Colegio de Abogados de Piura, la Representante del Defensor del Pueblo, del Defensor de Oficio de la Dirección Nacional de Justicia - Dirección de Defensoría de Oficio, del Fiscal Superior Decano, y; en las cuales se exponen razones de carácter climático, geográfico, de usos y costumbres, y académicas;

Que, no obstante lo señalado anteriormente, con posterioridad a la emisión de la Resolución Administrativa N° 16-2003-P-CSJP/PJ, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Piura mediante Oficio N° 1611-2003-P-CSJP/PJ, comunica a este Órgano de Gobierno la Resolución Administrativa N° 076-2003-P-CSJP/PJ, que dispone que a partir del 17 de febrero del presente año, la jornada ordinaria de trabajo en dicho Distrito Judicial es de 7.45 a 16.30 horas, con inclusión del tiempo de 45 minutos de refrigerio de 13.00 a 13.45 horas, hasta que el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial emita el pronunciamiento respectivo;

Que, al respecto, cabe indicar que el artículo 7° de la Ley N° 27671, prescribe en uno de sus extremos que el horario de refrigerio establecido en la misma norma puede ser objeto de Convenio Colectivo;

Que, en concordancia con lo expuesto en el párrafo anterior, es necesario precisar que la Resolución Administrativa N° 072-2002-CE/PJ, dispuso en el inciso 2) de sus Normas Específicas que «cualquier decisión con relación al horario de refrigerio distinto a lo preceptuado, requerirá previo acuerdo con los trabajadores y autorización de Consejo Ejecutivo»; que, en tal sentido, aparecen de fojas 89 a 94 de los presentes actuados, las comunicaciones de los representantes de la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial - Base Piura, mediante las cuales, entre otros alcances, manifiestan que existe un acuerdo establecido con anterioridad entre los trabajadores y la Presidencia de dicha Corte Superior para prescindir del tiempo de refrigerio, reafirmandose en dicha posición».

.....

Sin embargo, en dicha oportunidad el Presidente de dicho Consejo emitió un **voto singular** que reproducimos a continuación:

VOTO SINGULAR DEL
DR. HUGO SIVINA HURTADO

Lima, 31 de marzo del 2003

VISTOS: Los Oficios N°s. 6525, 10650, 10750 y 10901-2002-P-CSJP/PJ, y 163, 1611, 1903-2003-P-CSJP/PJ, de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Piura; 073-2003-CEN-FNTPJ, de la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial; y, CONSIDERANDO: que, conforme a lo dispuesto por los artículos veinticinco y veintiséis de la Constitución Política del Perú; los mismos que guardan armonía con la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, corresponde que en la relación laboral se respete el "carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley", todo ello como elemental principio de defensa de los derechos humanos, incluso en aquellos casos en que la propia actitud del trabajador pudiera ser contraria a tal reconocimiento, por lo que la renuncia de derechos por parte del trabajador debe ser entendida desde el punto de vista técnico como opuesta a las normas de orden público; que, en tal sentido, y no obstante que el artículo sétimo del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número ochocientos cincuenta y cuatro, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, y los artículos catorce y quince de su respectivo Reglamento, parecen permitir que por Convenio Colectivo sí es posible suprimir el tiempo destinado al refrigerio de los trabajadores, es del caso precisar, que tal interpretación es contraria a la defensa de la persona humana y al respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado, resultando necesario salvaguardar y proteger, en toda circunstancia, el derecho de los trabajadores a la oportuna toma de alimentos a efectos de impedir el menoscabo de su salud y coadyuvar de otro lado, a un óptimo desempeño laboral que beneficie tanto a justiciables como a la sociedad en su conjunto; que siendo esto así, mi VOTO es porque el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial respete necesariamente el elemental e irrenunciable derecho humano de cada trabajador a disponer de un tiempo mínimo adicional a la jornada de trabajo para tomar sus alimentos de conformidad con los principios tutelados por la Constitución Política del Estado y por el derecho humanitario internacional.

HUGO SIVINA HURTADO
Presidente del Consejo Ejecutivo
del Poder Judicial

Por nuestra parte compartimos plenamente las razones expuestas por el Dr. Hugo Sivina, lamentando, en cambio, que la decisión de este Organismo Judicial haya avalado un criterio que no se condice con las fundamentadas razones expresadas en el Voto Singular.

Reglamento de la Ley de Trabajo del Cirujano Dentista

Por D. S. N° 016-2005-SA se aprobó el Reglamento de la Ley de Trabajo del Cirujano Dentista – Ley N° 27878 que regula el trabajo y la competencia profesional del Cirujano Dentista en el Sector Público, en el Sector Privado y en el ejercicio libre de la profesión, en lo que le fuere aplicable. En este sentido se define al Cirujano Dentista como un profesional de la salud legalmente autorizado para desempeñar sus actividades en el campo especializado del sistema estomatognático. Posee conocimientos científicos para prestar servicios en forma humanística, científica y técnica en los procesos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud mediante la interacción con la persona, la familia y la comunidad.

1. ACTIVIDADES DEL CIRUJANO DENTISTA

El trabajo asistencial es la atención integral estomatológica a la persona, la familia y la comunidad, se efectúa desarrollando actividades autónomas y finales como una profesión de la ciencia de la salud, en los establecimientos del Sector Público, sector privado y en el ejercicio libre de la profesión, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 024-83-PCM:

- **Actividad Autónoma.-** Es la que desempeñan los Cirujanos Dentistas para satisfacer directamente la demanda del paciente o consultante, brindándole atención estomatológica integral en el diagnóstico, tratamiento, recuperación y rehabilitación de la salud estomatológica, bajo la forma de consulta y atención estomatológica a la persona, la familia y la comunidad.

- **Actividad Final.-** Es la que desempeñan los Cirujanos Dentistas, que satisface directamente la demanda del paciente o consultante, brindándole atención integral en el diagnóstico, tratamiento, recuperación y rehabilitación de la salud bajo la forma de consulta externa, hospitalización, emergencia y atención estomatológica a la persona, la familia y la comunidad.

2. DERECHOS Y OBLIGACIONES

2.1. Derechos del profesional Cirujano Dentista:

a) Ser incorporado en los niveles de carrera establecidos en el artículo 17° de la Ley.

b) Acceder a cargos de jefatura de departamento y cualquier otro cargo de dirección o gestión en la función pública y privada, en igualdad de condiciones.

c) Contar con un ambiente debidamente acondicionado que le permita desarrollar sus labores en forma adecuada para su salud física y mental, así como contar con condiciones de bioseguridad idóneas, a efecto de que se pueda controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas.

d) Acceder periódicamente a exámenes médicos de salud preventiva a cargo del empleador.

e) Disponer de los recursos materiales, insumos y equipos de calidad necesarios, que aseguren una atención eficiente y eficaz con calidad y calidez.

f) Contar con una póliza de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo contratada por el empleador, de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 26790 – Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

g) Acceder a licencia con o sin goce de haber de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, así como en la Ley N° 27878 – Ley del Trabajo del Cirujano Dentista.

La licencia con goce de haber se otorgará respetando el principio de no percepción de doble remuneración en el sector público. En el caso de representaciones que derivan de su profesión se tendrá especial atención a lo dispuesto en el literal g) del artículo 7° de la Ley.

h) Recibir capacitación nacional e internacional en establecimientos de mayor complejidad en el campo de su competencia, previa autorización de la institución donde labora.

i) Los Cirujanos Dentistas que por su especialidad en Radiología Bucal o Máxilo Facial laboran expuestos a radiaciones, gozarán además de su periodo vacacional de un descanso de 10 días adicionales por cada 6 meses de trabajo efectivo. El responsable del establecimiento de salud será el encargado de la correcta aplicación de este beneficio, sólo en el caso de quienes tengan derecho al mismo.

2.2. Obligaciones del Cirujano Dentista:

Dentro de las obligaciones del Cirujano Dentista la norma bajo comentario establece que le corresponden las establecidas en el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM y, en el Decreto Legislativo N° 728, según corresponda.

3. MODALIDAD DE TRABAJO EN JORNADA ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA

3.1. La jornada laboral de trabajo

La jornada ordinaria de trabajo asistencial a que están obligados los Cirujanos Dentistas es de seis horas diarias ininterrumpidas, o treinta y seis horas semanales, o ciento cincuenta horas mensuales. Esta jornada puede comprender el trabajo de guardia ordinaria.

3.2. Horas extraordinarias

El tiempo que exceda la jornada laboral establecida en el numeral precedente será considerado como horas extraordinarias, sujetas a la normatividad vigente.

3.3. De la guardia

El Cirujano Dentista podrá ser programado en el rol de trabajo de guardia siempre y cuando exista la necesidad del servicio.

3.4. De la jornada de guardia

El trabajo de guardia comprende las actividades asistenciales de emergencia en los servicios de emergencia y hospitalización.

3.5. Programación de los turnos de guardia

La programación de los turnos de guardia en los establecimientos de salud se efectuará a propuesta del jefe de servicio y será aprobada por el jefe inmediato, para su remisión a la Dirección del Establecimiento que lo aprobará si hay necesidad del servicio, conforme a lo establecido en el numeral anterior.

3.6. Duración del servicio de guardia

La duración de la guardia no debe exceder de doce horas continuas. El personal que realiza guardia nocturna gozará de descanso post guardia.

3.7. Posibilidades para el servicio de guardia

Para efecto de determinar la bonificación por guardia hospitalaria, se considerarán los horarios establecidos por los establecimientos de salud públicos y su presupuesto correspondiente. Los Cirujanos Dentistas podrán realizar guardias comunitarias en los centros y puestos de salud.

El director o jefe del establecimiento determinará el número de cirujanos dentistas que sean necesarios para programar en la guardia, teniendo en cuenta el nivel del establecimiento y la demanda.

3.8. De la guardia de retén

La guardia de retén tiene una duración de 12 horas. El profesional programado en retén permanece a disposición de ser requerido por el jefe del equipo de guardia durante el turno correspondiente.

3.9. Exoneración del servicio de guardia

Los profesionales mayores de 50 años, así como los que sufren de enfermedad que los incapacita temporalmente para hacer el servicio de guardia, podrán exonerarse de este servicio.

3.10. Obligación del Cirujano Dentista en caso de desastre

En caso de desastre, el Cirujano Dentista debe ponerse a disposición de su centro de trabajo o del establecimiento de salud más cercano al lugar donde se encuentre.

3.11. La jornada laboral diaria

El trabajo de consulta ambulatoria en ningún caso podrá ser mayor de cuatro horas diarias ininterrumpidas. La jornada laboral se completa realizando actividades sanitarias, académicas, docentes, administrativas y de investigación, de acuerdo al medio y la realidad local.

3.12. El trabajo asistencial – docente

El Cirujano Dentista que realiza trabajo asistencial podrá efectuar la docencia universitaria, de pre grado o de post grado.

4. ADECUACIÓN DE LOS NIVELES REMUNERATIVOS

Se establece la adecuación de los niveles remunerativos del personal profesional Cirujano Dentista que fueron establecidos en la Ley N° 23536 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-83-PCM y en la Resolución Ministerial N° 0117-83-SA/DVM, conforme a lo dispuesto por la Ley N° 27878 – Ley de Trabajo del Cirujano Dentista:

NIVELES LEY N° 23536	NIVELES LEY N° 27878
VIII más de 20 años	V más de 20 años
VII hasta 20 años	IV hasta 20 años
VI hasta 15 años	III hasta 15 años
V hasta 10 años	II hasta 10 años
IV hasta 05 años	I hasta 05 años

Cada nivel remunerativo según Ley N° 27878 mantiene su correspondiente índice remunerativo de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 051-91-PCM.

Por única vez, las Oficinas de Recursos Humanos o las que hagan sus veces de cada entidad pública, procederán a ubicar a los Cirujanos Dentistas dentro del escalafón respectivo y en los niveles de carrera establecidos en la Ley N° 27878, en función al tiempo de servicios prestado y dentro de los alcances de la Ley N° 23536, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

El Ministerio de Salud, en un plazo de 30 días calendario de aprobado el presente Reglamento, conformará una Comisión para la implementación de esta disposición.

5. APLICACIÓN EN ESSALUD, FUERZAS ARMADAS Y POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

Al Seguro Social de Salud – EsSalud, no le son aplicables aquellas normas propias de la carrera pública que son incompatibles con el régimen laboral privado o con la gestión autónoma de su personal.

El personal integrante de las Fuerzas Armadas y/o de la Policía Nacional del Perú, que ejerza la profesión de Cirujano Dentista se rige por lo dispuesto en la Ley, el reglamento bajo comentario, y las normas de la institución a la que pertenezca.

Feridos No Laborables

No nacionales o gremiales

1. APLICACIÓN

Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados no laborables señalados en el Dec. Leg. N° 713, así como en los que se determine por dispositivo legal específico (Art. 5°).

Asimismo, quedan vigentes las disposiciones legales que determinaron otros feriados no laborables distintos a los indicados en el Dec. Leg. N° 713, y la posibilidad que en el futuro se dispongan otros días feriados.

2. OPORTUNIDAD DEL DESCANSO DEL FERIADO

Los feriados no laborables señalados en la ley se celebrarán en la fecha respectiva. La Ley N° 26331, derogó desde el 24.06.1994 la norma que permitía el traslado de ciertos días feriados al día lunes de la semana siguiente.

Sin embargo, cualquier feriado no laborable de ámbito **no nacional o gremial**, sí se hará efectivo el día lunes inmediato posterior a la fecha, aun cuando coincida con el día de descanso obligatorio del trabajador (Art. 7°).

3. REMUNERACIÓN POR DÍA FERIADO NO LABORABLE

- El pago es proporcional al número de días **efectivamente** trabajados. Se aplican las mismas normas del Descanso Semanal Obligatorio.
- El 1° de mayo se percibe íntegramente sin condición alguna.
- Goce de descanso sustitutorio cuando las partes acuerdan aplicar la sustitución del descanso y gozarlo en otro día distinto (Comunicado Oficial N° 011-94-RR.PP del MTPE).

La remuneración por trabajar el día feriado, equivale a la que corresponde por un día de labor. El descanso sustitutorio no necesariamente debe darse en la misma semana.

4. DÍAS FERIADOS NO LABORABLES

Cabe acotar que según el texto legal los feriados gremiales, locales, provinciales o regionales se gozarán el lunes siguiente.

5. FERIADOS NO NACIONALES O GREMIALES

La modificación al Art. 7° del Dec. Leg. N° 713, en los términos de la Ley N° 26331 (23.06.1994), dictaminó que cualquier otro feriado no laborable de ámbito no nacional

o gremial, se hará efectivo el día lunes inmediato posterior a la fecha, aun cuando corresponda con el descanso del trabajador.

5.1 Reglamento.- El D. S. N° 012-92-TR (03.12.1992) que contiene las normas reglamentarias del Dec. Leg. N° 713 dispuso a su vez que el traslado de esos días feriados de ámbito no nacional o gremial, se haría efectivo el día lunes inmediato posterior a la fecha que corresponda, salvo que coincida con el día lunes, en cuyo caso el descanso se efectivizará en la misma fecha.

Pero de existir dos feriados en una misma semana, sin que ninguno coincida con el día lunes, el descanso de ambos días se hará efectivo los días lunes y martes de la semana siguiente.

Además el Art. 6° del indicado D. S. N° 012-92-TR, señaló que en el supuesto que uno de los feriados coincida con día lunes y el segundo con día martes, se descansará en dichos días sin correr el descanso a la semana siguiente.

5.2 Disposición específica.- El Art. 7° del D.S. N° 012-92-TR expresamente indica que sin perjuicio de todo lo descrito en el numeral 5.1 anterior, tratándose de feriados no nacionales o gremiales el empleador **podrá suspender** las labores del centro de trabajo, en los casos que, por usos o costumbres, dichos días se festejen en la fecha correspondiente, a pesar que por ley deban trasladarse al lunes siguiente.

A estos efectos, las horas dejadas de trabajar serán recuperadas en la semana siguiente, o en la oportunidad que acuerden las partes.

A falta de acuerdo prima la decisión del empleador.

5.3 Turno y FNL.- Cuando el turno de trabajo se inicia en día laborable y concluya en FNL, la porción laborada de este último **no tiene efectos** de FNL trabajado, es decir no se aplica la doble remuneración.

5.4 1° de Mayo.- Se ha ratificado que cuando el 1° de Mayo coincide con DSO (domingo u otro día de la semana), se debe pagar al trabajador un día de remuneración por el feriado de 1° de Mayo, con independencia del que corresponde por el DSO.

En el caso de destajeros, el abono será equivalente al salario promedio diario que se calcula dividiendo entre 30 la suma total de remuneraciones percibidas durante los 30 días, consecutivos o no, previos al 1° de Mayo. Cuando el trabajador recién ingresa y no cuente con 30 días computables, su promedio se calcula desde la fecha de ingreso.

¿Cómo gestionar con éxito el cambio en las organizaciones peruanas?

Cambio es una palabra que podemos denominar “de moda”. Se habla de cambios dinámicos y constantes en muchos aspectos de nuestra sociedad, por ende no se puede excluir el mundo de las organizaciones, tanto públicas como privadas. En el caso de las instituciones públicas, éstas se enfrentan a procesos de modernización y las empresas privadas están viendo como cambiar sus mercados y como modificar los gustos y tendencias de sus clientes. Este artículo enfoca el tema de cambio y su gestión efectiva como una habilidad personal, como un proceso psicológico individual y como un proceso organizacional, también.

Mucho se ha escrito sobre cambio y existe una propensión a publicar libros con fórmulas y recetas mágicas para gestionar efectivamente cambios en las organizaciones. Pero la experiencia muestra que el gestionar cambios no es tan sencillo como seguir 7 pasos. Esto se da por dos razones básicas, en primer lugar porque los cambios que experimentan las empresas peruanas son continuos y constantes, por lo tanto, el gestionarlos involucra más una habilidad personal que un proyecto grande y planificado. Por otro lado, muchas de dichas recetas han sido desarrolladas basándose en experiencias de organizaciones extranjeras viviendo en situaciones diferentes a las empresas peruanas, y por lo general, también con tamaños y realidades muy diferentes. Esto quiere decir que algunas de las pócimas mágicas no aplican a una pequeña empresa peruana o incluso a una mediana.

Por otro lado, es importante resaltar que sólo se llevará a cabo un cambio de manera efectiva si las personas cambian, por ende no son los pasos o procesos el principal foco de atención para impulsar un cambio en sus organizaciones sino que el primer paso son las personas.

LOS PARADIGMAS INDIVIDUALES

Para poder hablar de cambio en los individuos lo primero que se tiene que observar son los mapas mentales o representaciones con los que cada ser humano cuenta para dar sentido a lo que ocurre a su alrededor. Estos son llamados paradigmas.

En términos generales, un paradigma se refiere al modelo o serie de ideas que describen una parte del mundo. Usamos los paradigmas para darle sentido a lo que vemos y experimentamos. Por lo tanto, no vemos el mundo como es, sino como somos. Por ejemplo, que es lo que sucede cuando uno se encuentra cenando con un extranjero y éste sin problema alguno ordena un plato de cebiche a las 9 de la noche, para la mayoría de limeños esto es poco menos que inconcebible. Por alguna razón, nuestro paradigma indica que un plato como el cebiche a base de pescado debe comerse sólo por la mañana, mientras más temprano, mejor pues es más fresco. Sin embargo, ese mapa mental se basa en que antiguamente los pescadores iban a las casas a dejar el pez recién pescado y no habían refrigeradoras para guardarlo por lo tanto se tenía que cocinar en el día. Pero ¿cuántas personas compran hoy el pez recién pescado, o es que la mayoría lo compra habiendo estado congelado por uno, dos o más días si es importado?

Así como los tatuajes para las abuelitas son sinónimo de delincuencia y para los jóvenes son una moda. Los paradigmas cambian, se rompen. Los paradigmas cambian cuando ya no

sirven para explicar el mundo y nos impiden tomar decisiones adecuadas. Son las crisis y los cambios dramáticos en la vida lo que nos lleva a cambiar de paradigmas. Establecer nuevos paradigmas es abrir camino andando pues los creamos a medida que vivimos experiencias nuevas. Cada una de las personas que forman parte de una organización cuentan con paradigmas personales, muchos de ellos relacionados a su trabajo, a la manera de interrelacionarse y comunicarse, a sus responsabilidades y derechos. Si la empresa quiere mejorar o cambiar un proceso, un área o crear un nuevo producto debe entender que cada una de las personas involucradas deberá romper algunos de sus paradigmas para llegar a hacerlo. El proceso de romper con estos paradigmas es algo que los autores llaman transición.

Como jefes y líderes de grupos humanos es su deber reconocer este proceso, su complejidad y el tiempo que requiere, así como prever el impacto que los diferentes tipos de cambios tendrán en el personal a su cargo para diseñar la mejor manera de gestionarlos. Efectividad se define como lograr que el cambio se dé no sólo de manera externa y cosmética, sino principalmente a nivel interno y se vuelva en una nueva manera de ser o hacer.

EL PROCESO DE TRANSICIÓN

Cambio no es lo mismo que transición. El cambio es algo situacional como una fusión, adquisición, el despido de alguien o la promoción, el casamiento o el nacimiento de un hijo. La transición es el proceso psicológico e individual por el que cada persona pasa para aceptar una nueva situación, positiva o negativa, es su proceso de romper con sus paradigmas y de buscar nuevos que lo ayuden a entender esta nueva situación. Por lo tanto, la transición por la que cada persona pasa es interna y es un proceso lento. Es importante entender el proceso de transición pues cuando se planea un cambio estas son las fases que las personas experimentan por ende las que la organización experimentará.

Otro factor importante del proceso de transición, es que según diferentes estudios en organizaciones, a menos que la transición personal ocurra, el cambio no se dará. Recapitulando, si el cambio sólo es un evento en el tiempo la posibilidad que dicho cambio se perpetúe radica en la correcta gestión de la transición. La transición no se inicia con el resultado final en mente sino se enfoca en el fin que debe darse a una situación antigua para dejarla ir.

Si se quiere gestionar de manera efectiva el cambio se deben manejar cada una de estas fases.

FASES DE LA TRANSICIÓN

Fase I: El FIN.- La transición se inicia con un "fin". El primer paso para un cambio, para que las personas rompan con sus paradigmas, es que dejen de hacer las cosas como siempre o como antes, dejen de ser como son, como están acostumbrados. Este es un paso muy difícil y se pueden encontrar personas con mayor predisposición para enfrentar estas situaciones y otras a las que les será muy difícil dar este primer paso. Durante esta primera fase la persona desarrolla un sentimiento de pérdida y su reacción natural es cerrarse a aquello nuevo para tratar de que lo antiguo perdure. Muchas veces este sentimiento está apoyado por la experiencia de antiguos cambios que han pasado como "el proyecto del mes" sin llegar a implementarse nunca, por lo tanto, las personas piensan que como todos los anteriores, este cambio también pasará y sólo deben mantenerse al margen hasta que esto suceda. Las reacciones en esta etapa pueden pasar desde la indiferencia hacia la lucha frontal dependiendo de los intereses que estén en juego. Lo más importante es entender lo delicado de la situación. Pues la mayor parte de las personas se les está pidiendo que dejen de hacer las cosas de la única manera en que saben hacerla.

Se debe comenzar todo cambio entendiendo que es un proceso complejo donde se van a enfrentar obstáculos por tanto lo que se necesita es tomar medidas o acciones para disminuir los efectos que un cambio tendrá en una persona.

Para gestionar mejor esta fase, los líderes deberán:

1. Entender ¿Quién está perdiendo qué?
2. Aceptar la importancia de la pérdida. Escuchar y tratar de entender los sentimientos de angustia o de rechazo.
3. No sorprenderse por las reacciones o sobre reacciones de las personas frente a sus pérdidas, esperando actitudes de dolor, angustia, pena, temor, ansiedad o confusión.
4. Conversar sobre las pérdidas de manera abierta, brindar un momento y un espacio que denote su importancia.
5. Determinar exactamente aquello que ha cambiado y aquello que no. Cuando se inicia un cambio, no se pretende cambiarlo todo, pues existen elementos que constituyen la base de la organización como sus valores y filosofía y que no deberían cambiar.
6. Es necesario tratar el pasado con respeto, reconociendo que se hizo lo mejor y que gracias a las antiguas maneras se llegó al momento actual.
7. Demostrar la manera en que el fin asegura la continuidad de aquello que es realmente importante.
8. Marcar el final con acciones memorables.

Fase II: Zona neutral.- Una vez que el cambio se ha iniciado, ya no funcionan las antiguas maneras de hacer las cosas. Sin embargo, como los cambios no se implementan de manera inmediata, por un momento no funciona ni lo antiguo ni lo nuevo. Este momento es denominado Zona Neutral. En esta fase hay mucha ansiedad, la motivación decrece, el personal tiene excesivas cargas de trabajo pero también es el momento más creativo pues es en este aparente caos donde se dan las condiciones para la innovación e inventiva. Esta es una fase donde la gente necesita reorientación y redefinición de procesos, ideas, reglas y roles.

Para gestionar mejor esta fase, los líderes deberán:

1. Crear sistemas temporales para este momento de transición. Roles y posiciones, responsabilidades que sólo funcionarán en este momento pero que son necesarios para seguir operando.

2. Fortalecer la relación y conexión entre los diversos grupos de la organización. La mejor manera de enfrentar las situaciones que se dan en este momento es con el grupo, es importante el sentimiento de pertenecer a un grupo.
3. Crear un equipo responsable para liderar la transición y hacer seguimiento al proceso y a sus ajustes.
4. Incentivar la creatividad en la zona neutral a través de la formación de espacios donde las personas puedan intercambiar nuevas maneras de ver y hacer las cosas.

Fase III: Nuevo Comienzo.- Una vez que los nuevos procesos o sistemas están en funcionamiento y las personas están comenzando a utilizarlos, entonces se está saliendo de la zona neutral y se inicia lo que algunos autores llaman el nuevo comienzo. El nuevo comienzo se da cuando las personas están listas para hacer compromisos emocionales con la nueva manera de hacer las cosas y cuando se ven como personas nuevas. El nuevo comienzo involucra nuevos acuerdos, actitudes y lo más importante, nuevas identidades. Por lo general, es un momento extraño. La gente quiere que se lleve a cabo pero le temen pues es un momento de hacer nuevos compromisos y convertirse en la nueva persona necesaria para el nuevo reto. El nuevo comienzo no puede ser programado pues es un proceso personal que tomará el tiempo que la persona necesite, pero sí debe ser monitoreado, reforzado y apoyado. Se deben tomar algunos pasos en esta fase:

1. Definir con claridad el nuevo propósito.
2. Presentar una imagen de los resultados que se esperan. Las personas necesitan verlo y entenderlo de la manera más vivida posible.
3. Planear esta fase con movimientos y acciones que permitan ir paso a paso hacia el resultado.
4. Definir el rol que cada persona debe desempeñar y determinar lo que se espera de ella de la manera más clara posible.
5. Ser consistente y mostrarlo con acciones. Nada perjudicará más a un proceso de cambio como que las personas experimenten marchas y contramarchas.
6. Recompensar los éxitos, los resultados alcanzados y los pasos dados en la nueva dirección. De esta manera se asegura el comportamiento deseado.
7. Crear un símbolo de esta nueva etapa, de manera que sea tangible.

LA COMUNICACIÓN COMO CLAVE DEL CAMBIO

Estas tres fases presentadas anteriormente requieren de una comunicación constante, podría decirse hasta redundante. La espina dorsal de todo proceso de cambio exitoso es una estrategia de comunicación a todo nivel, de todo contenido y en todo momento. En un proceso de cambio no hay un solo buen momento o manera de comunicar, todo es válido. Una de las pocas maneras por las cuales las personas pasarán por las tres fases de la transición y llegarán al nuevo comienzo es con la comprensión de la situación, el entendimiento de la importancia de sus roles, responsabilidades y compromisos y con la idea clara de lo que se quiere lograr, el por qué y los efectos positivos que tendrá el cambio no sólo en la organización sino en cada uno de ellos como miembros de la misma. El equipo de transición debe ser consciente que el crear y desplegar la estrategia de comunicación es su principal responsabilidad.

(Paloma Martínez-Hague)

Aportes en el Sistema Privado de Pensiones

La Superintendencia de Banca y Seguros, en cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 149° Título V del Compendio de Normas Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, referido a Afiliación y Aportes aprobado por Resolución N° 080-98-EF/SAFP informa lo siguiente:

1) FACTOR MENSUAL "A" (FM"A") a aplicar para deudas previsionales hasta el mes de Agosto de 2005.

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO									
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Enero	1,07593391	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01653772	1,01259436	1,01395313	1,01395313
Febrero	1,07372343	1,02238223	1,02238223	1,02238223	1,02319080	1,01818825	1,01492541	1,01395313	1,01304708	1,01259436
Marzo	1,07741604	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,01395313	1,01395313
Abril	1,07859360	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,01350000	1,01350000
Mayo	1,07442175	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,0139.5313	1,01395313
Junio	1,07321300	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,0135.0000	1,01395313
Julio	1,07875366	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01550386	1,01395313	1,01395313	1.01350000
Agosto	1,07830587	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1.01395313	1,01395313
Setiembre	1,07702573	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1.01350000	1,01350000
Octubre	1,08054049	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1.01395313	
Noviembre	1,07829584	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1.01350000	
Diciembre	1,07439763	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01653772	1,01395313	1,01395313	1.01395313	

El factor A es calculado sobre la base de la tasa de interés moratorio efectiva mensual establecida en 1.35% para un período mensual de 30 días (Circular SBS N° AFP-024-2002).

(1) El mes de vencimiento o mes en el que se origina la deuda corresponde al mes en que se debieron pagar los aportes y cargos previsionales.

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO			
	1993	1994	1995	1996
Enero	---	1,01935345	1,00720807	1,00784764
Febrero	---	1,01849219	1,00678146	1,00969344
Marzo	---	1,02125722	1,00722406	1,01138169
Abril	---	1,01994775	1,00958868	1,01384612
Mayo	---	1,01959898	1,01203842	1,01302151
Junio	---	1,01526101	1,01063219	1,00992002
Julio	---	1,01171127	1,00906057	1,00711165
Agosto	1,02583087	1,00945889	1,00760684	1,00883359
Setiembre	1,02332605	1,01187520	1,00804525	1,00920669
Octubre	1,02348880	1,01011332	1,00687239	1,00903208
Noviembre	1,01875705	1,00776812	1,00646538	1,00662534
Diciembre	1,01629637	1,00695919	1,00736649	1,00524519

(1) El mes de vencimiento o mes en el que se origina la deuda corresponde al mes en que se debieron pagar los aportes y cargos previsionales.

El Factor Mensual "B" (FM"B") a aplicar para deudas previsionales a partir del mes de enero de 1997 corresponde a la unidad (1.00).

De esta forma, sobre la base de los Factores Mensuales antes señalados, se determina de forma separada el Factor Acumulado "A" y el Factor Acumulado "B" para la deuda respectiva, lo cual se logra de la siguiente forma:

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

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

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

V : Mes de vencimiento o aquél en que se origina la deuda (mes de pago original de los aportes previsionales).

T : Mes de regularización o pago de la deuda.

N : Número de días que tiene el mes en cuestión.

X : Día de pago en el mes de regularización de la deuda.

Por tanto, el monto actualizado de la deuda a cancelar se determina de la siguiente forma:

$$\text{Deuda Actualizada} = \text{Deuda Original} + \{ \text{Deuda Original} * (\text{FA "A"} + \text{FA "B"} - 2) \}$$

FACTOR DE ACTUALIZACIÓN B: 1,00000000

2) Los intereses moratorios para los pagos vencidos durante el mes de Agosto de 2005 empezarán a computarse a partir del sexto día hábil del referido mes.

Más información: WEB:<http://www.sbs.gov.pe/PortalSBS/spp/factores/tabmor.asp> En esta dirección web, se puede conocer el monto actualizado de su deuda previsional.

Calendario Tributario y de otros Conceptos:

R. de S. N° 244-2003/SUNAT (02.01.2004) y normas especiales

- ① PERÍODO AL QUE CORRESPONDE EL TRIBUTO
- ② MES DE VENCIMIENTO PARA EL PAGO

CONCEPTO	ÚLTIMO DÍGITO DEL R.U.C. DEL CONTRIBUYENTE																			
	0		1		2		3		4		5		6		7		8		9	
	① JUL. AGO.	AGO. SET.	JUL. AGO.	AGO. SET.	JUL. AGO.	AGO. SET.	JUL. AGO.	AGO. SET.	JUL. AGO.	AGO. SET.	JUL. AGO.	AGO. SET.	JUL. AGO.	AGO. SET.	JUL. AGO.	AGO. SET.	JUL. AGO.	AGO. SET.	JUL. AGO.	AGO. SET.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821)	09.08.05	12.09.05	10.08.05	13.09.05	11.08.05	14.09.05	12.08.05	15.09.05	15.08.05	16.09.05	16.08.05	19.09.05	17.08.05	20.09.05	18.08.05	21.09.05	19.08.05	22.09.05	22.08.05	09.09.05
• ESSALUD (2) - Régimen General (3)	09.08.05	12.09.05	10.08.05	13.09.05	11.08.05	14.09.05	12.08.05	15.09.05	15.08.05	16.09.05	16.08.05	19.09.05	17.08.05	20.09.05	18.08.05	21.09.05	19.08.05	22.09.05	22.08.05	09.09.05
- Grupos Especiales (3)	09.08.05	12.09.05	10.08.05	13.09.05	11.08.05	14.09.05	12.08.05	15.09.05	15.08.05	16.09.05	16.08.05	19.09.05	17.08.05	20.09.05	18.08.05	21.09.05	19.08.05	22.09.05	22.08.05	09.09.05
• ONP (2) (3)	09.08.05	12.09.05	10.08.05	13.09.05	11.08.05	14.09.05	12.08.05	15.09.05	15.08.05	16.09.05	16.08.05	19.09.05	17.08.05	20.09.05	18.08.05	21.09.05	19.08.05	22.09.05	22.08.05	09.09.05
• Pagos a Cuenta y Retenciones del IR, incluye RER (2)	09.08.05	12.09.05	10.08.05	13.09.05	11.08.05	14.09.05	12.08.05	15.09.05	15.08.05	16.09.05	16.08.05	19.09.05	17.08.05	20.09.05	18.08.05	21.09.05	19.08.05	22.09.05	22.08.05	09.09.05
• Relenc. de CEPAP (D.L. 20530)	09.08.05	12.09.05	10.08.05	13.09.05	11.08.05	14.09.05	12.08.05	15.09.05	15.08.05	16.09.05	16.08.05	19.09.05	17.08.05	20.09.05	18.08.05	21.09.05	19.08.05	22.09.05	22.08.05	09.09.05
• SENCICO (2)	09.08.05	12.09.05	10.08.05	13.09.05	11.08.05	14.09.05	12.08.05	15.09.05	15.08.05	16.09.05	16.08.05	19.09.05	17.08.05	20.09.05	18.08.05	21.09.05	19.08.05	22.09.05	22.08.05	09.09.05
• SENATI (4)	16.08.05	16.09.05	16.08.05	16.09.05	16.08.05	16.09.05	16.08.05	16.09.05	16.08.05	16.09.05	16.08.05	16.09.05	16.08.05	16.09.05	16.08.05	16.09.05	16.08.05	16.09.05	16.08.05	16.09.05
• APORTES A LAS AFP: - En Cheque (5)	03.08.05	05.09.05	03.08.05	05.09.05	03.08.05	05.09.05	03.08.05	05.09.05	03.08.05	05.09.05	03.08.05	05.09.05	03.08.05	05.09.05	03.08.05	05.09.05	03.08.05	05.09.05	03.08.05	05.09.05
- En Efectivo (6)	05.08.05	07.09.05	05.08.05	07.09.05	05.08.05	07.09.05	05.08.05	07.09.05	05.08.05	07.09.05	05.08.05	07.09.05	05.08.05	07.09.05	05.08.05	07.09.05	05.08.05	07.09.05	05.08.05	07.09.05
- Declaración sin pago (6)	05.08.05	07.09.05	05.08.05	07.09.05	05.08.05	07.09.05	05.08.05	07.09.05	05.08.05	07.09.05	05.08.05	07.09.05	05.08.05	07.09.05	05.08.05	07.09.05	05.08.05	07.09.05	05.08.05	07.09.05
- Pago de la deuda hasta ... (7)	19.08.05	21.09.05	19.08.05	21.09.05	19.08.05	21.09.05	19.08.05	21.09.05	19.08.05	21.09.05	19.08.05	21.09.05	19.08.05	21.09.05	19.08.05	21.09.05	19.08.05	21.09.05	19.08.05	21.09.05
• RUS (2)	09.08.05	12.09.05	10.08.05	13.09.05	11.08.05	14.09.05	12.08.05	15.09.05	15.08.05	16.09.05	16.08.05	19.09.05	17.08.05	20.09.05	18.08.05	21.09.05	19.08.05	22.09.05	22.08.05	09.09.05
• CONAFOVICER (8)	15.08.05	15.09.05	15.08.05	15.09.05	15.08.05	15.09.05	15.08.05	15.09.05	15.08.05	15.09.05	15.08.05	15.09.05	15.08.05	15.09.05	15.08.05	15.09.05	15.08.05	15.09.05	15.08.05	15.09.05

(1) Rige también para el ISC, salvo que se aplique un calendario especial, como en el caso del ISC que afecta a los combustibles (2) Salvo que se trate de contribuyentes considerados como «Buenos Contribuyentes» (3) Los plazos para la presentación y/o pago en este caso son los mismos que para los tributos administrados por SUNAT. (4) Doce primeros días hábiles del mes. (5) Tres primeros días hábiles del mes. (6) Cinco primeros días hábiles del mes. (7) Diez días hábiles siguientes luego de presentar la Declaración sin Pago; en este caso, se reduce en 50% el pago de intereses. (8) Quince primeros días calendario.

Impuesto a la Renta 2005: Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

TUO de la LIR-99 (D. S. N° 054-99-EF de 13.04.99) y Ley N° 27895

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

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

TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2005

Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

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

BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES	TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
HASTA 27 UIT	Hasta: S/. 89,100.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 89,100.00 Hasta S/. 178,200.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,346$
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 178,200.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 21,384$

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

ANEXO N° 1: NUEVAS TASAS DE APORTACIONES DEL SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO
Acuerdo C. D. N° 41-14-ESSALUD-99 de 01.07.99 (16.07.99)

DESCRIPCIÓN	NIVEL	TASA BÁSICA (a)	TASA ADICIONAL (b)	TOTAL (a+b)	IGV (c) 19%	COTIZACIÓN TOTAL (a+b+c)
ACTIV. INMOBILIARIAS EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
SERVICIOS SOCIALES DE SALUD	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS COMUNITARIOS	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.20%	1.23%
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.20%	1.23%
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	III	0.53%	0.51%	1.04%	0.20%	1.23%
CONSTRUCCIÓN	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
EXTRACCIÓN DE MADERA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
PESCA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	IV	0.53%	1.02%	1.55%	0.29%	1.83%

Nota: No se ha modificado la Tabla con el IGV de 19% (Ley N° 28033 vigente desde el 01.08.2003).

ANEXO N° 2: DESCUENTOS Y RECARGOS EN LA TASA DE APORTACIÓN AL S.C.T.R.

1) DESCUENTO POR NÚMERO DE TRABAJADORES

N° DE TRAB. INSCRITOS	DESCUENTO AUTOMÁTICO (%)
DE 100 A 300	5%
DE 301 A 500	10%
DE 501 A 1000	15%
DE 1001 A 2000	20%
DE 2001 A 3000	25%
MÁS DE 3,000	35%

(*) Los descuentos se efectuarán por el número de trabajadores asegurados de la empresa.

3) RECARGO O DESCUENTO ANUAL SEGÚN TASA DE RIESGO

TASA DE RIESGO DEL AÑO ANTERIOR	TASA ADICIONAL %
Menor que 45	0,00
Entre 46 y 100	0,43
Entre 101 y 140	0,85
Entre 141 y 200	1,28
Entre 201 y 250	1,70
Entre 251 y 300	2,13
Entre 301 y 360	2,55
Entre 361 y 480	3,40
Entre 481 y 600	4,25
Entre 601 y 700	5,10
Entre 701 y 830	5,95
Más de 830	6,80

Tasa de Riesgo = $\frac{N^\circ \text{ días perdidos}}{N^\circ \text{ Trabajadores}} \times 100$

2) RECARGOS Y DESCUENTOS POR CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

NIVEL	Descripción	Recargo / Descuento
NIVEL 1	Empresas que no alcanzan a cumplir con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial.	Recargo 10%
NIVEL 2	Empresas que cumplen con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial.	Sin recargo ni descuento
NIVEL 3	Empresas que superan las obligaciones exigidas por la normatividad vigente.	Descuento 20%

Tasa de Riesgo: Indica el total de días perdidos (incapacidad temporal) por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por cada cien trabajadores de la entidad empleadora.

Días perdidos: Total de días de incapacidad temporal (descansos médicos) en un año por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

N° Trabajadores: Será el promedio de trabajadores sujetos a cotización en cada uno de los periodos de pago durante el año analizado.

Tasa adicional de Recargo o descuento: Será la cotización equivalente a la tasa de riesgo, establecida con la fórmula precedente y sustituirá a la Tasa adicional por riesgo presunto establecida a la suscripción del contrato.

4) APORTACIÓN MÍNIMA:

0,50%

Principales Dispositivos Legales

LEY N° 28584 (297316) (21.07.2005)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

El Congreso de la República;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 32° DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 650, LEY DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO N° 001-97-TR

Artículo 1°.- Modificación

Modifícase el artículo 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, en los siguientes términos:

"**Artículo 32°.-** Las empresas del Sistema Financiero donde puede efectuarse el depósito son las Bancarias, Financieras, Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, Cajas Municipales de Crédito Popular, Cajas Rurales de Ahorro y Crédito, así como Cooperativas de Ahorro y Crédito a que se refiere el artículo 289° de la Ley N° 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros.

El depósito se identificará bajo la denominación "Depósito Compensación por Tiempo de Servicios N°....." o "Depósito CTS N°.....".

Artículo 2°.- Norma Derogatoria

Deróganse las normas que contravengan la presente Ley.

Comuníquese al Señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintitrés días del mes de julio de dos mil cinco.

ÁNTERO FLORES-ARAOZ E.

Presidente del Congreso de la República.

NATALE AMPRIMO PLÁ

Primer Vicepresidente del Congreso de la República.

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República.

CARLOS FERRERO

Presidente del Consejo de Ministros.

DISPONEN QUE A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2005 LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO DEBERÁN SOLICITAR EL DNI COMO ÚNICA CÉDULA DE IDENTIDAD PERSONAL (297425)(22.07.2005)

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 789-2005-JEF/RENIEC

Lima, 20 de julio de 2005

VISTOS: El Informe N° 793-2005-GAJ/RENIEC, de fecha 15 de julio de 2005, emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil es un organismo constitucionalmente autónomo, encargado de manera exclusiva y excluyente de las funciones de organizar y actualizar el Registro Único de Identificación de las Personas Naturales, así como inscribir los hechos y actos referidos a la capacidad y estado civil;

Que, conforme al Artículo 26° de la Ley N° 26497, Orgánica del RENIEC, el Documento Nacional de Identidad – DNI es el documento público, personal e intransferible. Constituye la única cédula de identidad personal para todos los actos civiles, comerciales, administrativos, judiciales y en general, para todos aquellos

casos en que, por mandato legal, deba ser presentado. Constituye también el único título de derecho al sufragio de la persona a cuyo favor ha sido otorgado;

Que, según lo establecido por el artículo 27° de la Ley acotada, el uso del Documento Nacional de Identidad – DNI es obligatorio para todos los nacionales y su empleo se encuentra sujeto a las disposiciones de la referida ley, el reglamento de las inscripciones y las demás normas complementarias;

Que, por su parte, el Artículo 30° de la norma citada establece que para efectos identificatorios ninguna persona, autoridad o funcionario podrá exigir, bajo modalidad alguna, la presentación de documento distinto al Documento Nacional de Identidad – DNI, tampoco podrá requisarse o retenerse el documento bajo responsabilidad;

Que, al respecto, el Artículo 84° del Decreto Supremo N° 015-98-PCM, establece que el Documento Nacional de Identidad debe utilizarse, entre otros casos, en aquellos procedimientos en que las personas requieran acreditar su identidad, intervenir en procesos judiciales o administrativos, realizar cualquier acto notarial, celebrar cualquier tipo de contrato, obtener pasaporte, inscribirse en cualquier sistema de seguridad social, etc.;

Que, la sexta disposición final del citado Decreto Supremo señala que la Jefatura Nacional del RENIEC dictará las directivas necesarias para la debida aplicación del citado dispositivo legal;

Que, ha concluido el canje de las Libretas Electorales por el Documento Nacional de Identidad, cuya caducidad de las mismas ha sido establecida a partir del 01 de marzo del año 2004, en virtud a la Resolución Jefatural N° 648-2003-JEF/RENIEC, de fecha 30 de diciembre del año 2003.

Que, asimismo se ha otorgado el DNI a los militares y policías en servicio activo desde el mes de octubre del año 2003, concediéndose facilidades e incluso gratuidad en su canje en los primeros meses, habiendo transcurrido un tiempo prudencial de cerca de dos años, período en que todos los militares y policías han tenido la oportunidad de obtener su respectivo DNI;

Que, pese a lo normado por Ley, algunas Entidades del Sector Público o Privado aceptan documentos identificatorios distintos al DNI, contraviniendo con ello disposiciones legales expresas;

Que, la Tercera Disposición Final del Reglamento de Inscripciones, aprobado mediante Decreto Supremo N° 015-98-PCM, señala que la obligación de utilizar el DNI como medio idóneo de identificación, será exigible a partir de la emisión de dicho medio de identificación;

Que, en la actualidad el único documento de identificación emitido por el RENIEC es el Documento Nacional de Identidad – DNI; y,

Conforme a las atribuciones conferidas por la Ley N° 26497, Orgánica del RENIEC y el Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Resolución Jefatural N° 530-2003-JEF/RENIEC;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Disponer que a partir del 1 de agosto de 2005 las Entidades del Sector Público y Privado de la República del Perú, están obligadas a solicitar como única cédula de identidad personal el Documento Nacional de Identidad – DNI, para todos los actos civiles, comerciales, administrativos, notariales, judiciales, policiales y en general, para todos aquellos casos en que, por mandato legal, deba ser presentado para acreditar la identidad de las personas; no debiéndose aceptar la presentación de documento distinto al DNI.

Artículo Segundo.- Encargar a la Gerencia de Imagen Institucional la difusión del texto de la presente Resolución, para los fines de conocimiento y cumplimiento de sus disposiciones.

Regístrese, publíquese y cúmplase.

EDUARDO RUIZ BOTTO

Jefe Nacional

APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY DE TRABAJO DEL CIRUJANO DENTISTA – LEY N° 27878 (297609)(26.07.2005)

DECRETO SUPREMO N° 016-2005-SA

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que mediante Ley N° 27878, se aprobó la Ley de Trabajo del Cirujano Dentista

cuya Séptima Disposición Final estableció la expedición del respectivo Reglamento; y, De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú y en la Ley del Poder Ejecutivo, aprobada por el Decreto Legislativo N° 560;

DECRETA:

Artículo 1°.- Aprobación. Aprobar el Reglamento de la Ley N° 27878 – Ley de Trabajo del Cirujano Dentista, que consta de nueve títulos, dos capítulos, sesenta y un artículos y siete disposiciones complementarias, transitorias y finales.

Artículo 2°.- Refrendo. El presente Decreto Supremo será refrendado por los Ministros de Trabajo y Promoción del Empleo y de Salud.

Dado en la Casa de Gobierno, a los veinticinco días del mes de julio del año dos mil cinco.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

JUAN SHEPUT MOORE
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

PILAR MAZZETTI SOLER
Ministra de Salud

REGLAMENTO DE LA LEY N° 27878 – LEY DE TRABAJO DEL CIRUJANO DENTISTA

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- Ámbito de aplicación. El presente Reglamento regula el trabajo y la competencia profesional del Cirujano Dentista en el Sector Público, en el Sector Privado y en el ejercicio libre de la profesión, en lo que le fuere aplicable. Toda mención a la Ley, se entenderá referida a la Ley N° 27878 – Ley de Trabajo del Cirujano Dentista.

Artículo 2°.- Rol de la Profesión. El Cirujano Dentista es un profesional de la salud legalmente autorizado para desempeñar sus actividades en el campo especializado del sistema estomatognático. Posee conocimientos científicos para prestar servicios en forma humanística, científica y técnica en los procesos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud mediante la interacción con la persona, la familia y la comunidad.

Artículo 3°.- Ámbito de la profesión. El Cirujano Dentista participa en la aplicación de las políticas de salud, desarrollando y ejecutando las acciones de prevención, recuperación y rehabilitación de la salud de las personas, la familia y la comunidad, brindándole además educación, orientación y asesoría en salud estomatológica dentro del ámbito de la salud integral.

Artículo 4°.- Las Actividades del Cirujano Dentista. El trabajo asistencial es la atención integral estomatológica a la persona, la familia y la comunidad, se efectúa desarrollando actividades autónomas y finales como una profesión de la ciencia de la salud, en los establecimientos del sector público, sector privado y en el ejercicio libre de la profesión, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 024-83-PCM:

- **Actividad Autónoma.-** Es la que desempeñan los Cirujanos Dentistas para satisfacer directamente la demanda del paciente o consultante, brindándole atención estomatológica integral en el diagnóstico, tratamiento, recuperación y rehabilitación de la salud estomatológica, bajo la forma de consulta y atención estomatológica a la persona, la familia y la comunidad.

- **Actividad Final.-** Es la que desempeñan los Cirujanos Dentistas, que satisface directamente la demanda del paciente o consultante, brindándole atención integral en el diagnóstico, tratamiento, recuperación y rehabilitación de la salud bajo la forma de consulta externa, hospitalización, emergencia y atención estomatológica a la persona, la familia y la comunidad.

Artículo 5°.- Campo del trabajo estomatológico. Dentro del campo de las profesiones de las ciencias de la salud, se define al trabajo estomatológico como la prestación de servicios profesionales por parte del Cirujano Dentista, encaminado a todos y cada uno de los fines siguientes:

- Proteger y conservar la salud estomatológica de la persona, la familia y la comunidad.
- Desarrollar y ejecutar actividades preventivo promocionales, de recuperación y rehabilitación de la salud estomatológica de la persona, la familia y la comunidad.
- Realizar investigación científica en el campo de la salud.

- Suministrar, ofertar y administrar servicios de salud públicos, privados e independientes.

- Brindar consulta y atención integral estomatológica en la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la persona, la familia y la comunidad.

- Participar en el equipo multidisciplinario de la salud integral.

- Otras relacionadas con la salud estomatológica.

Artículo 6°.- Del acto estomatológico u odontológico. El acto estomatológico u odontológico es aquel que desarrolla el Cirujano Dentista a través del estudio, diagnóstico, pronóstico, plan de tratamiento, recuperación y rehabilitación de la salud del sistema estomatognático de la persona, la familia y comunidad previo consentimiento informado, en razón de su naturaleza, grado de complejidad, autonomía, responsabilidad final y por sus consideraciones éticas, morales y legales.

Dicho acto debe cumplirse de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 27° y 29° de la Ley N° 26842 – Ley General de Salud y en la Ley N° 16447.

Artículo 7°.- Requisitos para el ejercicio de la Profesión. Para ejercer la profesión de Cirujano Dentista se requiere cumplir con los requisitos siguientes:

a) Tener título profesional a nombre de la Nación, otorgado por una universidad del país o por una universidad extranjera, revalidado conforme a ley.

b) Estar colegiado y habilitado en el Colegio Odontológico del Perú.

c) En el caso de las especialidades se requiere además:

c.1. Tener Título de Especialista expedido por una universidad del país, debidamente reconocida por la entidad estatal competente. El título de especialista optado en universidad extranjera debe ser revalidado conforme a ley y registrado en el Colegio Odontológico del Perú.

c.2. La certificación correspondiente expedida por el Colegio Odontológico del Perú con resolución del Consejo Nacional.

Artículo 8°.- Competencia del Colegio Odontológico del Perú. El Colegio Odontológico del Perú supervisará, evaluará y exigirá el cumplimiento del Código de Ética y Deontología en el ejercicio del acto estomatológico que realiza el Cirujano Dentista.

Artículo 9°.- Responsabilidad del Cirujano Dentista. El Cirujano Dentista asume responsabilidad legal por los efectos del acto estomatológico que realiza y el Estado garantiza las condiciones necesarias para su cumplimiento de acuerdo a lo dispuesto por la Ley N° 26842 – Ley General de Salud. El Cirujano Dentista no podrá ser obligado a ejercer el acto estomatológico, si las condiciones de infraestructura, equipo o insumos, no garantizan una práctica ética e idónea según lo previsto en el Código de Ética y Deontología del Colegio Odontológico del Perú, salvo aquellos actos estomatológicos exigidos para la atención de un paciente en situación de emergencia.

Artículo 10°.- Participación de las instituciones representativas. Las instituciones representativas de los Cirujanos Dentistas participarán en la formulación, aplicación y evaluación de las políticas de salud, en lo concerniente al campo de su competencia funcional, profesional y gremial.

TÍTULO II DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO ODONTOLÓGICO Y DE LAS FUNCIONES

CAPÍTULO I DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO ODONTOLÓGICO

Artículo 11°.- Las modalidades de trabajo. El Cirujano Dentista realiza las modalidades de trabajo siguientes: asistencial y preventivo promocional, estomatológico legal, administrativo, docente, de investigación y el de producción intelectual.

Artículo 12°.- El trabajo asistencial. El trabajo asistencial es el dedicado a la consulta y atención estomatológica integral al consultante, que comprende la promoción, prevención, diagnóstico, recuperación y rehabilitación de la salud del sistema estomatognático, así como su participación en el equipo multidisciplinario de salud que brinda atención integral estomatológica al paciente.

El trabajo asistencial también comprende el desarrollo y ejecución de actividades conducentes a la promoción de hábitos de vida saludable.

Artículo 13°.- El trabajo preventivo promocional. El trabajo preventivo promocional es el dedicado a la difusión y aplicación de métodos y técnicas para la promoción de la salud, la prevención, el cuidado y preservación de la salud estomatológica.

Artículo 14°.- El trabajo estomatológico legal. El trabajo estomatológico legal es el dedicado a la realización de peritajes, pericias estomatológicas legales y expedir el certificado correspondiente.

Artículo 15°.- El trabajo administrativo. El trabajo administrativo es el dedicado a la planificación, organización, dirección, coordinación, monitoreo, supervisión, evaluación y control de las actividades de los órganos, programas y proyectos en las instituciones y establecimientos dedicados a la atención de la salud y afines, así como a participar en la formulación, aplicación y evaluación de planes y programas de la política nacional de salud, en asesoría y consultoría.

Artículo 16°.- El trabajo docente. El trabajo docente es el dedicado a planificar, programar, organizar, dirigir, desarrollar, monitorear, supervisar, evaluar y controlar actividades educativas y de capacitación en el campo de su formación profesional, las ciencias de la salud y del conocimiento científico.

Artículo 17°.- El trabajo de Investigación. El trabajo de investigación es el dedicado a la búsqueda y generación del conocimiento científico y sus aplicaciones y técnicas para la atención y preservación de la salud.

Artículo 18°.- El trabajo de producción intelectual. El trabajo de producción intelectual es el dedicado a publicaciones, proyectos y otros.

Artículo 19°.- El ejercicio simultáneo de las modalidades de trabajo. El ejercicio simultáneo de las modalidades de trabajo anteriormente descritas no son incompatibles, se efectúan de acuerdo a ley y según el cargo y nivel de carrera del Cirujano Dentista.

CAPÍTULO II DE LAS FUNCIONES

Artículo 20°.- Funciones del Cirujano Dentista. Corresponde al profesional Cirujano Dentista realizar las funciones siguientes:

a) Ejercer sus funciones profesionales satisfaciendo directamente las necesidades del consultante, basado en evidencia y el consentimiento informado, brindándole atención directa o participando en la atención integral de la salud, bajo la forma de consulta y atención estomatológica en interacción con la persona, la familia y la comunidad, en todas sus especialidades y subespecialidades; así como su participación a través de instituciones, academias, asociaciones y otras referentes al ámbito de su competencia.

b) Desarrollar y registrar los actos estomatológicos en la Historia Clínica.

c) Formar parte del equipo multidisciplinario de salud para realizar actividades preventivo promocionales en el campo de su formación profesional.

d) Participar en la formulación, evaluación y ejecución de las políticas generales inherentes a la salud estomatológica.

e) Proponer y ejecutar las normas, protocolos de atención y estándares de calidad, que faciliten la evaluación y control de la atención y consulta estomatológica.

f) Supervisar y controlar las actividades del personal profesional, técnico y auxiliar bajo su supervisión y responsabilidad funcional.

g) Desempeñar la consultoría estomatológica orientada a brindar atención y consulta integral estomatológica a la persona, la familia, comunidad y población en general.

h) Desempeñar asesoría o consultoría, emitiendo opinión y consejo profesional en el campo de la estomatología.

i) Ejercer la dirección o jefatura de los centros de formación y capacitación del personal de salud, en lo que se refiere al campo odontostomatológico en planificación, ejecución y evaluación de la formación y capacitación del personal profesional, técnico y auxiliar asistencial.

j) Brindar asesoría al personal de salud y a la comunidad, a través de los diferentes niveles del sistema educativo en el campo de la salud estomatológica.

k) Efectuar investigaciones en el ámbito de su competencia para la creación de nuevos conocimientos, tecnologías y técnicas, para la atención de la salud estomatológica y el desarrollo del campo profesional del Cirujano Dentista, orientándolo al logro de la calidad total y excelencia en forma individual y grupal.

l) Emitir opinión técnica especializada de manera individual o a través de comités técnicos para la provisión de recursos humanos, materiales, instrumental, medicamentos, insumos y equipos biomédicos en los diversos establecimientos de salud, en el ámbito de su competencia.

m) Efectuar peritajes legales y forenses y expedir los certificados correspondientes de acuerdo al ámbito de su profesión.

n) Otorgar certificados médicos de descanso en materia de su especialidad.

o) Otras que establezca la autoridad de salud de acuerdo a su competencia profesional.

TÍTULO III DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES

Artículo 21°.- De los derechos. Son derechos del profesional Cirujano Dentista los siguientes:

a) Ser incorporado en los niveles de carrera establecidos en el artículo 17° de la Ley.

b) Acceder a cargos de jefatura de departamento y cualquier otro cargo de dirección o gestión en la función pública y privada, en igualdad de condiciones.

c) Contar con un ambiente debidamente acondicionado que le permita desarrollar sus labores en forma adecuada para su salud física y mental, así como contar con condiciones de bioseguridad idóneas, a efecto de que se pueda controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas.

d) Acceder periódicamente a exámenes médicos de salud preventiva a cargo del empleador.

e) Disponer de los recursos materiales, insumos y equipos de calidad necesarios, que aseguren una atención eficiente y eficaz con calidad y calidez.

f) Contar con una póliza de seguro complementario de trabajo de riesgo contratada por el empleador, de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 26790 – Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

g) Acceder a licencia con o sin goce de haber de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, así como en la Ley N° 27878 – Ley del Trabajo del Cirujano Dentista.

La licencia con goce de haber se otorgará respetando el principio de no percepción de doble remuneración en el sector público. En el caso de representaciones que derivan de su profesión se tendrá especial atención a lo dispuesto en el literal g) del artículo 7° de la Ley.

h) Recibir capacitación nacional e internacional en establecimientos de mayor complejidad en el campo de su competencia, previa autorización de la institución donde labora.

i) Los Cirujanos Dentistas que por su especialidad en Radiología Bucal o Máxilo Facial laboran expuestos a radiaciones, gozarán además de su periodo vacacional de un descanso de 10 días adicionales por cada 6 meses de trabajo efectivo. El responsable del establecimiento de salud será el encargado de la correcta aplicación de este beneficio, sólo en el caso de quienes tengan derecho al mismo.

Artículo 22°.- De las obligaciones. Son obligaciones del Cirujano Dentista:

a) Proteger la salud estomatológica u odontológica de la persona individual, de la familia y la comunidad.

b) Cumplir con los preceptos establecidos en el Código de Ética y Deontología del Colegio Odontológico del Perú.

c) Desarrollar su trabajo profesional dentro de la legislación vigente.

d) Conocer y aplicar la legislación de salud vigente y las políticas del sector.

e) Las demás obligaciones previstas en el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM y, en el Decreto Legislativo N° 728, según corresponda.

TÍTULO IV DE LA CARRERA ODONTOLÓGICA

Artículo 23°.- Grados y Títulos. La profesión odontológica es una carrera de los profesionales de la salud de nivel universitario. La universidad otorga el grado de Bachiller y el Título de Cirujano Dentista.

Artículo 24°.- De las Especialidades. Las Universidades del país formulan y establecen Programas de Segunda Especialización acorde con las necesidades del país, en coordinación con el Ministerio de Salud.

Artículo 25°.- De los Estudios de Especialización. El Cirujano Dentista obtiene el Título Universitario de Especialista en la Modalidad escolarizada o no escolarizada. El Título se otorga a nombre de la Nación.

Artículo 26° Las Especialidades odontológicas. Las especialidades odontológicas son las que la Universidad Peruana reconozca y otorgue, las mismas que deben ser registradas por el Colegio Odontológico del Perú y serán consignadas en el Reglamento del Residentado Odontológico. Dichas especialidades son:

1. Cirugía Bucal Máxilo Facial
2. Cariología y Endodoncia
3. Medicina y Patología Estomatológica
4. Odontopediatría
5. Ortodoncia y Ortopedia Maxilar
6. Periodoncia
7. Radiología Bucal y Máxilo Facial
8. Rehabilitación Oral
9. Salud Pública Estomatológica
10. Odontología Forense
11. Estomatología de Pacientes Especiales.

Artículo 27°.- De la capacitación. La educación continua y capacitación profesional permanente son inherentes al trabajo del Cirujano Dentista.

Artículo 28°.- La promoción de la capacitación. El Estado y las entidades empleadoras del sector público y privado deberán promover la capacitación de su personal según la legislación vigente.

Artículo 29°.- Registro de Magister, Doctor y Especialista. El Colegio Odontológico del Perú contará con un Registro de los Cirujanos Dentistas que posean título de Especialistas y los grados de Magister y Doctor.

Artículo 30°.- De los Residentes. Los residentes que pertenezcan a instituciones del Sector en condición de nombrados podrán acogerse a su solicitud al beneficio de destaque durante el periodo de su formación. Al finalizar el residentado permanecen

rán en el área de su especialidad en la institución de origen, un tiempo mínimo igual al de duración de su formación.

TÍTULO V DE LA MODALIDAD DE TRABAJO EN JORNADA ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA

Artículo 31°.- La jornada laboral de trabajo. La jornada ordinaria de trabajo asistencial a que están obligados los Cirujanos Dentistas es de seis horas diarias ininterrumpidas, o treinta seis horas semanales, o ciento cincuenta horas mensuales. Esta jornada puede comprender el trabajo de guardia ordinaria.

Artículo 32°.- Horas extraordinarias. El tiempo que exceda la jornada laboral establecida en el artículo anterior será considerado como horas extraordinarias, sujetas a la normatividad vigente.

Artículo 33°.- De la guardia. El Cirujano Dentista podrá ser programado en el rol de trabajo de guardia siempre y cuando exista la necesidad del servicio.

Artículo 34°.- De la jornada de guardia. El trabajo de guardia comprende las actividades asistenciales de emergencia en los servicios de emergencia y hospitalización.

Artículo 35°.- La programación de los turnos de guardia. La programación de los turnos de guardia en los establecimientos de salud se efectuará a propuesta del jefe de servicio y será aprobada por el jefe inmediato, para su remisión a la Dirección del Establecimiento que la aprobará si hay necesidad del servicio, conforme a lo establecido en el artículo 34° de este Reglamento.

Artículo 36°.- Duración del servicio de guardia. La duración de la guardia no debe exceder de doce horas continuas. El personal que realiza guardia nocturna gozará de descanso post guardia.

Artículo 37°.- De las posibilidades para el servicio de guardia. Para efecto de determinar la bonificación por guardia hospitalaria, se considerarán los horarios establecidos por los establecimientos de salud públicos y su presupuesto correspondiente. Los Cirujanos Dentistas podrán realizar guardias comunitarias en los centros y puestos de salud.

El director o jefe del establecimiento determinará el número de cirujanos dentistas que sean necesarios para programar en la guardia, teniendo en cuenta el nivel del establecimiento y la demanda.

Artículo 38°.- De la guardia de retén. La guardia de retén tiene una duración de 12 horas. El profesional programado en retén permanece a disposición de ser requerido por el jefe del equipo de guardia durante el turno correspondiente.

Artículo 39°.- Exoneración del servicio de guardia. Los profesionales mayores de 50 años, así como los que sufren de enfermedad que los incapacita temporalmente para hacer el servicio de guardia, podrán exonerarse de este servicio.

Artículo 40°.- Obligación del Cirujano Dentista en caso de desastre. En caso de desastre, el Cirujano Dentista debe ponerse a disposición de su centro de trabajo o del establecimiento de salud más cercano al lugar donde se encuentre.

Artículo 41°.- La jornada laboral diaria. El trabajo de consulta ambulatoria en ningún caso podrá ser mayor de cuatro horas diarias ininterrumpidas. La jornada laboral se completa realizando actividades sanitarias, académicas, docentes, administrativas y de investigación, de acuerdo al medio y la realidad local.

Artículo 42°.- El trabajo asistencial – docente. El Cirujano Dentista que realiza trabajo asistencial podrá efectuar la docencia universitaria, de pre grado o de post grado.

TÍTULO VI DE LOS NIVELES DE CARRERA, DEL INGRESO Y DE LOS CARGOS

Artículo 43°.- De la carrera del Cirujano Dentista. La carrera del Cirujano Dentista que presta servicios al Estado se encuentra conformada por cinco niveles que representan los escalones progresivos a los que se accede sobre la base de requisitos y, cuya satisfacción posibilita la progresión en la carrera.

El ingreso a dicha carrera es en la condición de nombrado y por concurso público.

Artículo 44°.- Niveles de carrera. La carrera asistencial del Cirujano Dentista se estructura en cinco niveles:

- Nivel I : Hasta 5 años
- Nivel II : De 5 a 10 años
- Nivel III : De 10 a 15 años
- Nivel IV : De 15 a 20 años
- Nivel V : Más de 20 años

Artículo 45°.- De los cargos. Los cargos son puestos de trabajo a través de los cuales los Cirujanos Dentistas desempeñan las funciones asignadas.

La asignación de un cargo es independiente del nivel de carrera y especialidad alcanzados.

Artículo 46°.- Factores para los niveles de carrera. Para establecer los niveles

de carrera de los Cirujanos Dentistas se consideran los factores de Formación Profesional, Calidad de Atención y Relación de Dependencia.

Artículo 47°.- Acceso a los cargos. Los cargos de los Cirujanos Dentistas en los establecimientos de salud del Sector Público se cubren mediante concurso.

Artículo 48°.- De la estabilidad del Cirujano Dentista. La desactivación de una entidad pública o establecimiento de salud no determina el cese del profesional Cirujano Dentista inscrito en su correspondiente escalafón, teniendo derecho a ser transferido a otra dependencia, respetándose su nivel de carrera.

Artículo 49°.- Reingreso a la carrera pública. El reingreso a la Carrera Administrativa procede a solicitud de parte interesada y sólo por necesidad institucional y siempre que exista plaza vacante presupuestada, en el mismo nivel de carrera u otro inferior al que ostentaba al momento del cese, antes que la plaza vacante se someta a concurso de ascenso. Se produce previa evaluación de las calificaciones y experiencia laboral del ex servidor. El reingreso no requiere de concurso si se produce dentro de los dos (2) años posteriores al cese, siempre que no exista impedimento legal o administrativo del ex servidor.

TÍTULO VII DEL ASCENSO

Artículo 50°.- Factores para el ascenso. La progresión en la carrera del Cirujano Dentista se lleva a cabo mediante el proceso de ascenso de un nivel a otro teniendo en cuenta los siguientes factores:

- a) Tiempo de servicio
- b) Calificación profesional
- c) Evaluación

Artículo 51°.- Servicios prestados al Estado. El tiempo de servicios para efecto del ascenso se determina por el número de años prestados al Estado en el ejercicio de la profesión en el Sector Público. El tiempo mínimo de permanencia en cada nivel es de cinco (5) años.

El tiempo de servicios prestados en el SERUMS o su equivalente, es reconocido para el ascenso.

Artículo 52°.- El proceso de evaluación. La evaluación es el proceso integral, sistemático y continuo de apreciación valorativa de calidad, responsabilidad, disciplina y moralidad en su trabajo.

Artículo 53°.- Ponderación de los factores. En el proceso de ascenso los factores tomados en cuenta tienen la siguiente ponderación:

Tiempo de servicios	35%
Calificación profesional	35%
Evaluación	30%

Artículo 54°.- Puntaje mínimo para ser declarado apto. El puntaje mínimo para que el Cirujano Dentista sea considerado apto para el ascenso es de sesenta (60) puntos.

Artículo 55°.- Entes responsables del proceso de ascenso. Cada año, en el mes de marzo, se instala el Comité de Ascensos en cada establecimiento de salud, conformado por tres miembros. El Comité, aplicando la tabla de calificación, establece la lista de los Cirujanos Dentistas aptos para el ascenso.

Los resultados podrán ser impugnados ante el Comité de Ascensos del superior jerárquico.

Un representante del Colegio Odontológico del Perú puede ser invitado como veedor en los procesos de ascensos.

Artículo 56°.- Acceso a plazas vacantes. Los Cirujanos Dentistas que hayan sido declarados aptos para el ascenso accederán a las plazas vacantes presupuestadas existentes.

Artículo 57°.- Efectividad de los ascensos. Los ascensos serán efectivos a partir del 1° de enero del año siguiente a la evaluación.

TÍTULO VIII DE LA UBICACIÓN ORGÁNICA ESTRUCTURAL

Artículo 58°.- Ubicación del Departamento de Odontología. El Departamento de Odontología depende jerárquicamente del órgano de dirección del establecimiento de salud.

Artículo 59°.- Funciones de los Órganos Odontológicos. El Departamento de Odontología y los Servicios Odontológicos, son las unidades encargadas de brindar atención integral al sistema odontológico de los pacientes y tienen como objetivos funcionales los señalados en el Modelo de Reglamento de Organización y Funciones de los Hospitales, aprobado por Resolución Ministerial N° 616-2003-SA/DM, teniendo como fundamento sustancial una atención con calidad y calidez.

Artículo 60°.- Participación del Colegio Odontológico del Perú. El Colegio Odontológico del Perú podrá participar en calidad de veedor en la elaboración del Regla-

mento de Concursos para Cargos Jefaturales de Departamentos y Servicios de Odon-toestomatología de los Establecimientos de Salud.

TÍTULO IX DEL TÉRMINO DE LA CARRERA

Artículo 61°.- Del fin de la carrera pública del Cirujano Dentista. El término de la carrera pública del Cirujano Dentista se regula según lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM y demás dispositivos vigentes.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES

Primera.- De la adecuación de los niveles remunerativos. Adecuar los niveles remunerativos del personal profesional Cirujano Dentista que fueron establecidos en la Ley N° 23536 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-83-PCM y en la Resolución Ministerial N° 0117-83-SA/DVM, conforme a lo dispuesto por la Ley N° 27878 – Ley de Trabajo del Cirujano Dentista:

NIVELES LEY N° 23536	NIVELES LEY N° 27878
VIII más de 20 años	V más de 20 años
VII hasta 20 años	IV hasta 20 años
VI hasta 15 años	III hasta 15 años
V hasta 10 años	II hasta 10 años
IV hasta 05 años	I hasta 05 años

Cada nivel remunerativo según Ley N° 27878 mantiene su correspondiente índice remunerativo de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 051-91-PCM.

Por única vez, las Oficinas de Recursos Humanos o las que hagan sus veces de cada entidad pública, procederán a ubicar a los Cirujanos Dentistas dentro del escalafón respectivo y en los niveles de carrera establecidos en la Ley N° 27878, en función al tiempo de servicios prestado y dentro de los alcances de la Ley N° 23536, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

El Ministerio de Salud, en un plazo de 30 días calendario de aprobado el presente Reglamento, conformará una Comisión para la implementación de esta disposición.

Segunda.- Acreditación de servicios efectivos al Estado para la ubicación en el escalafón. Para la aplicación de lo señalado en la disposición precedente es necesario acreditar el tiempo de servicios prestado efectivamente al Estado.

Tercera.- Plazo de la Comisión del Odontograma Universal. Los integrantes de la Comisión a que hace referencia la Primera Disposición Final de la Ley serán nombrados por Resolución Ministerial a propuesta del Colegio Odontológico del Perú y las Facultades de Odontología de la Universidad Peruana. Las propuestas de candidatos serán presentadas en un plazo de (30) días calendario de aprobado el presente Reglamento.

Esta Comisión, en un plazo de (90) días calendario de aprobado el presente Reglamento, presentará el Proyecto de Decreto Supremo que regule el Odontograma Universal, el mismo que será elevado al Ministro de Salud.

Cuarta.- De la Comisión que formulará el Reglamento del Residentado Odontológico. Créase la Comisión encargada de proponer el Reglamento del Residentado Odontológico, la misma que será conformada por el Ministerio de Salud, debiendo estar integrada por tres representantes del Ministerio, uno de los cuales la presidirá y un representante de las siguientes instituciones: Seguro Social de Salud (EsSalud), Sanidad de las Fuerzas Armadas, Sanidad de la Policía Nacional del Perú, Facultades de Odontología de la Universidad Peruana, Gremio de Odontólogos y Colegio Odontológico del Perú. Esta Comisión presentará al Ministerio de Salud la propuesta para la implementación del Residentado Odontológico en un plazo de ciento veinte (120) días de publicado el presente Reglamento.

Uno de los representantes del Ministerio de Salud será un jefe de Departamento de Odon-toestomatología.

Quinta.- Aplicación en EsSalud, Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú. Al Seguro Social de Salud – EsSalud, no le son aplicables aquellas normas propias de la carrera pública que son incompatibles con el régimen laboral privado o con la gestión autónoma de su personal.

El personal integrante de las Fuerzas Armadas y/o de la Policía Nacional del Perú que ejerza la profesión de Cirujano Dentista se rige por lo dispuesto en la Ley, el presente Decreto Supremo, y las normas de la institución a la que pertenece.

Sexta.- Facultades del Ministerio de Salud. Por Resolución Ministerial se dictarán las disposiciones que se requieran para la mejor aplicación del presente Reglamento.

Sétima.- Norma derogatoria. Deróguense los dispositivos que se opongan al presente Reglamento.

OTORGAN LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO A FAVOR DE PRIMA AFP COMO ADMINISTRADORA PRIVADA DE FONDOS DE PENSIONES (297616) (26.07.2005)

RESOLUCIÓN SBS N° 1085-2005

Lima, 22 de julio de 2005

EL SUPERINTENDENTE DE BANCA, SEGUROS Y ADMINISTRADORAS
PRIVADAS DE FONDOS DE PENSIONES

VISTOS:

La solicitud de fecha 30 de mayo de 2005 presentada por los organizadores de la Administradora Privada de Fondos de Pensiones en organización PRIMA AFP, representada por el señor Rubén Loaiza Negreiros y el Informe N° 002-2005-SAAFP del 12 de julio de 2005 de la Superintendencia Adjunta de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, mediante el cual se emite el informe final referido a la solicitud de licencia de funcionamiento de la empresa Prima AFP en organización;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Resolución SBS N° 270-2005 del 10 de febrero de 2005 se autorizó la organización de Prima AFP como Empresa Administradora Privada de Fondos de Pensiones, para que desarrolle sus actividades a nivel nacional, teniendo como sede principal la ciudad de Lima;

Que, el artículo tercero de la citada resolución de organización señala que Prima AFP deberá realizar las acciones conducentes a obtener la Licencia de Funcionamiento como Administradora Privada de Fondos de Pensiones en el plazo máximo de un (1) año contado a partir de la expedición de la citada resolución;

Que, mediante solicitud de fecha 30 de mayo de 2005, los organizadores de Prima AFP en organización solicitan formalmente ante esta Superintendencia se otorgue la Licencia de Funcionamiento respectiva;

Que, conforme consta de los antecedentes de la mencionada solicitud y del Informe N° 002-2005-SAAFP de la Superintendencia Adjunta de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, la empresa Prima AFP en organización ha cumplido con los requisitos exigidos para el funcionamiento como Administradora Privada de Fondos de Pensiones;

Que, en ese sentido se ha tenido en cuenta además los Informes N°s. 026-2005-CINST del Departamento de Supervisión de Instituciones, 109-2005-CINV del Departamento de Supervisión de Inversiones, el Memorando N° 239-2005-SAR de la Superintendencia Adjunta de Riesgos, el Informe N° 69-2005-DERO del Departamento de Riesgo Operativo, el Memorando N° 109-2005-DERC del Departamento de Riesgo de Crédito, el Informe N° 458-2005-LEG del Departamento Legal, el Memorando N° 088-2005-PP de Procuraduría Pública y la Memoranda N° 180-2005-GTI y 221-2005-GTI de la Gerencia de Tecnología de la Información;

Estando a lo dispuesto por los artículos 57° del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Pensiones, aprobado por el Decreto Supremo N° 054-97-EF, 14° y 15° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Pensiones, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-98-EF, y 21°, 22°, 23°, 24° y 25° del Título II del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Pensiones, aprobado por Resolución N° 054-98-EF/SAFP;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Otorgar la Licencia de Funcionamiento a favor de PRIMA AFP como Administradora Privada de Fondos de Pensiones, para que desarrolle sus actividades a nivel nacional, teniendo como sede principal la ciudad de Lima.

Artículo Segundo.- Antes que la Administradora Privada de Fondos de Pensiones PRIMA AFP inicie sus operaciones con el público, deberá cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 26° y 27° del Título II del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Pensiones, aprobado por Resolución N° 054-98-EF/SAFP.

Artículo Tercero.- La Administradora Privada de Fondos de Pensiones PRIMA AFP deberá exhibir la presente Licencia de Funcionamiento permanentemente en su oficina principal, en lugar visible al público.

Artículo Cuarto.- La Licencia de Funcionamiento a que se refiere el artículo Primero de la presente Resolución tiene vigencia indefinida.

Artículo Quinto.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo Sexto.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN JOSÉ MARTHANS LEÓN

Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras
Privadas de Fondos de Pensiones.

ESTABLECEN DISPOSICIONES SOBRE AJUSTE DEL CAPITAL PARA PENSIÓN EN LOS SINIESTROS DE INVALIDEZ Y SOBREVIVENCIA BAJO LA COBERTURA DEL SEGURO DE INVALIDEZ, SOBREVIVENCIA Y GASTOS DE SEPELIO EN EL SPP (29.07.2005) (297819)

CIRCULAR N° AFP-61-2005

Lima, 26 de julio de 2005

Ref.: Ajuste del Capital para pensión en los siniestros de invalidez y sobrevivencia bajo la cobertura del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio en el SPP.

Señor
Gerente General:

Sírvase tomar conocimiento que en uso de las atribuciones conferidas por el numeral 9 del Artículo 349° de la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, Ley N° 26702 y sus modificatorias, el artículo 57° del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), aprobado mediante Decreto Supremo N° 054-97-EF y sus modificatorias, la Tercera Disposición Final y Transitoria de su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-98-EF y sus modificatorias, esta Superintendencia dispone lo siguiente:

1. Alcance.- La presente Circular establece las disposiciones complementarias aplicables para efectos de lo establecido en el inciso c) del artículo 95° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), en los casos en que el capital para pensiones de invalidez y sobrevivencia resulte mayor al capital requerido necesario para el otorgamiento de las pensiones correspondientes bajo el amparo del aporte adicional a cargo de la empresa de seguros que otorga cobertura por los riesgos de invalidez y sobrevivencia.

2. Tratamiento del aporte adicional.- En aquellos casos en que la empresa de seguros realice el pago de una pensión preliminar equivalente al 80% de lo que le correspondería por efecto de lo establecido en el artículo 113° del Reglamento de la Ley, la referida empresa deberá, al inicio del período de doce (12) meses, calcular si el capital para pensión «con la que cuenta el afiliado hasta ese momento- resulta mayor al capital requerido. De ocurrir ello, la aseguradora deberá identificar dichos casos para fines de una posterior evaluación sobre la base de lo establecido en el inciso c) del artículo 95° del precitado Título, en la eventualidad que, al finalizar el período antes mencionado, el capital para pensión resultase mayor al capital requerido. Asimismo, deberá identificarse aquellos casos que, si bien al inicio del pago de las pensiones preliminares cuentan con un capital para pensión inferior al capital requerido, culminado el pago de dichas pensiones o recuperado los aportes en situación de cobranza, lo que ocurra primero, la relación antes mencionada resultase contraria.

3. Determinación del compromiso por parte de la empresa de seguros.- Una vez ocurrido el recálculo del aporte adicional de que trata el inciso c) del artículo 95°, en caso que el capital para pensión resulte mayor al capital requerido, la empresa de seguros deberá, dentro del mismo plazo señalado en el referido inciso, solicitar a la AFP la devolución de los montos pagados por la aseguradora por concepto de las pensiones preliminares. Dicha devolución será hasta por un monto equivalente a la diferencia entre el capital para pensión y el capital requerido definitivo que le corresponda al afiliado, debiendo realizarse dentro de los cinco (5) días de haber recibido la solicitud.

4. Vigencia.- La presente Circular entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano y resultará de aplicación para aquellos siniestros pertenecientes al Régimen Definitivo, en los que no se haya realizado el recálculo correspondiente.

Atentamente,

JUAN JOSÉ MARTHANS LEÓN
Superintendente de Banca, Seguros y
Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones

APRUEBAN REGLAMENTO DEL COMITÉ DIRECTIVO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL - CPETI (01.08.2005) (297884)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 202-2005-TR

Lima, 26 de julio de 2005

VISTO: el Oficio N° 567-2005-DRTPELC/DPMSST, de fecha 8 de julio de 2005 de la Dirección de Protección del Menor y de la Seguridad y Salud en el Trabajo; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Estado Peruano ha ratificado el Convenio N° 138 sobre Edad Mínima de Admisión al Empleo y el Convenio N° 182 sobre Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil, instrumentos internacionales que obligan al Estado a la adopción de medidas eficaces para la prevención y eliminación del trabajo infantil;

Que, con fecha 31 de julio de 1996, el Gobierno Peruano representado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Organización Internacional del Trabajo - OIT, representada por la Oficina Internacional del Trabajo, suscribieron el Memorándum de Entendimiento, con el cual se acordó ejecutar a nivel nacional actividades destinadas a la erradicación progresiva del trabajo infantil, compromiso renovado el 11 de diciembre de 2002;

Que en dicho Memorándum de Entendimiento se establece que, para coordinar, evaluar y dar seguimiento a los esfuerzos en favor de la eliminación progresiva del trabajo infantil en el país, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en representación del Gobierno del Perú, creará un Comité Directivo Nacional conformado por representantes de ministerios e instituciones públicas, representantes de organizaciones de trabajadores y de empleadores y de otras organizaciones no gubernamentales y, en calidad de asesores, representantes de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, y de otras organizaciones internacionales;

Que, por Resolución Suprema N° 018-2003-TR fue aprobada la creación del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil - CPETI, en cuyo Artículo 8° se establece que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, regulará los demás aspectos relativos a su funcionamiento mediante Resolución Ministerial;

Que, el Comité Directivo Nacional ha elaborado de manera participativa y consultiva el Reglamento CPETI y en su Sesión Ordinaria N° 16 fue aprobado el articulado que lo conforma; el mismo que establece el marco legal que debe regir la organización, funcionamiento y actuación de este órgano y que resulta necesario aprobar;

Que, como consecuencia de lo señalado precedentemente, resulta conveniente emitir el acto administrativo de aprobación del referido reglamento, emitiéndose para tal efecto la Resolución Ministerial correspondiente; y,

Con la visación del Director General de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y, En uso de las facultades conferidas en el Artículo 37° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo; la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y el literal d) del Artículo 12° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Aprobar el Reglamento del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil - CPETI, que regula su organización y funcionamiento y que consta de VII Títulos y Veinticinco (25) artículos, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN SHEPUT MOORE
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

APRUEBA REGLAMENTO DEL COMITÉ DIRECTIVO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL - CPETI

**TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1°.- DE LA FINALIDAD DEL COMITÉ DIRECTIVO NACIONAL. El Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil es un espacio de coordinación multisectorial entre los diversos actores que desarrollan actividades para la prevención y erradicación del trabajo infantil, cuya finalidad es potenciar y articular el esfuerzo desplegado por éstos, aprovechando las sinergias, que permitan formular propuestas de políticas, programas y acciones. Siendo su sigla CPETI.

Artículo 2°.- DE LOS OBJETIVOS. Son objetivos del Comité Directivo Nacional, coordinar, evaluar y efectuar el seguimiento de las acciones y esfuerzos desplegados en favor de la prevención y erradicación progresiva del trabajo infantil en el Perú; así como formular propuestas de políticas en el tema de trabajo infantil.

**TÍTULO II
DE LAS FUNCIONES Y ORGANIZACIÓN**

Artículo 3°.- DE LAS FUNCIONES DEL COMITÉ DIRECTIVO NACIONAL. Las funciones del Comité Directivo Nacional serán las siguientes:

a) Elaborar el «Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil», que se aprobará mediante Decreto Supremo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debiendo ser publicado en el Diario Oficial El Peruano, y en un diario de circulación nacional.

b) Proporcionar directrices para la realización de actividades dirigidas a la eliminación del trabajo infantil en el país, e integrar las actividades del Programa Internacional de Erradicación del Trabajo Infantil, con otros esfuerzos nacionales para combatir el trabajo infantil.

c) Asesorar en la selección de áreas prioritarias para el desarrollo de actividades y apoyo del Programa Internacional de Erradicación del Trabajo Infantil en el país.

d) Dar seguimiento periódico a las actividades del Programa Internacional de Erradicación del Trabajo Infantil en el país.

e) Velar por el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas por los programas de la Organización Internacional del Trabajo en el área de trabajo infantil, y otras funciones que resulten pertinentes para contribuir a la prevención y erradicación del trabajo infantil, de conformidad con los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Peruano.

f) Monitorear el Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, en concordancia con la Política Social, la Política de Educación y la Política de Salud del país y velar por su cumplimiento.

Artículo 4°.- DE LOS COMITÉS DESCENTRALIZADOS. Se conformarán Comités Descentralizados en coordinación con los Gobiernos Regionales. Dichos Comités estarán integrados por los representantes de los diversos sectores e instituciones que constituyen el Comité Directivo Nacional.

Artículo 5°.- DE LAS FUNCIONES DE LOS COMITÉS DESCENTRALIZADOS. Los Comités Descentralizados tienen como funciones las mismas que el Comité Directivo Nacional en el ámbito de su competencia.

Artículo 6°.- DE LAS SUBCOMISIONES DE TRABAJO. Con el objetivo de cumplir las funciones descritas en el artículo 3° el Comité Directivo Nacional podrá conformar Subcomisiones de Trabajo, cuya duración estará sujeta al cumplimiento del objetivo para el que fue creada.

Al concluir su vigencia cada Subcomisión entregará al Comité Directivo Nacional un informe de su acción, contando de ser necesario con el apoyo de la Secretaría Técnica del Comité Directivo Nacional.

Artículo 7°.- DE LA SECRETARÍA TÉCNICA. La Dirección de Protección del Menor y de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima y Callao del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, presidirá el Comité Directivo Nacional, correspondiendo asimismo a esta Dirección actuar como Secretaría Técnica del mencionado Comité, de conformidad con lo establecido por el artículo 1° de la Resolución Suprema N° 029-2005-TR.

Artículo 8°.- DE LAS FUNCIONES DE LA PRESIDENCIA. La Presidencia tiene como funciones:

a) Presentar el Plan Nacional de Prevención y Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y sus Planes Operativos Anuales, pudiendo solicitar a los miembros del Comité Directivo Nacional, la información y documentación que fuere necesaria.

b) Solicitar a las instituciones miembros del Comité Directivo Nacional o a otras instancias que considere pertinentes, los documentos e informes que permitan establecer el estado de avance de la ejecución del Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil.

c) Mantener una base de datos actualizada sobre el estado del Plan en cada uno de los sectores y de las entidades territoriales.

d) Mantener una base de datos actualizada sobre proyectos, fuentes y montos disponibles para financiación de proyectos en materia de erradicación progresiva del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador.

e) Mantener informadas a las instituciones del Comité mediante informes periódicos, y a la opinión pública sobre los avances en la ejecución del Plan Nacional.

f) Apoyar la difusión de los productos del Comité Directivo Nacional, los Comités Descentralizados que se constituyan y Comisiones de Trabajo.

g) Otras funciones que resulten pertinentes para el cumplimiento de sus objetivos por disposición del Comité Directivo Nacional.

Artículo 9°.- FACULTAD A LA INICIATIVA DE LA PRESIDENCIA. La Presidencia del Comité Directivo Nacional está facultado para iniciar actividades que favorezcan la operatividad del Comité Directivo Nacional con cargo de presentar a los miembros del Comité el informe de lo actuado para obtener su aprobación.

Artículo 10°.- FACULTAD A LA INICIATIVA DE LA SECRETARÍA TÉCNICA. Son facultades de la Secretaría Técnica del CPETI:

a) Brindar apoyo logístico y administrativo para el funcionamiento del Comité Directivo Nacional.

b) Otras funciones que resulten pertinentes para el cumplimiento de sus objetivos por disposición de la Presidencia.

TÍTULO III DE LOS MIEMBROS INTEGRANTES

Artículo 11°.- DE LOS MIEMBROS. El Comité Directivo Nacional está conformado por los representantes a que se refiere el artículo 4° de la Resolución Suprema N° 018-2003-TR:

- Dos representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, uno de los cuales lo presidirá.
- Un representante de la Presidencia del Consejo de Ministros.
- Un representante del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.
- Un representante del Ministerio de Educación.
- Un representante del Ministerio de Salud.
- Un representante del Ministerio de Agricultura.
- Un representante del Ministerio de Energía y Minas.
- Un representante del Ministerio de Justicia.
- Un representante del Ministerio del Interior.
- Un representante del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- Un representante del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo.
- Un representante del Ministerio de Economía y Finanzas.
- Un representante del Poder Judicial.
- Un representante del Ministerio Público.
- Un representante de los Gobiernos Regionales.
- Un representante del Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Un representante de la Asociación de Municipalidades del Perú.

Representación de los Trabajadores:

Un representante de cada una de las Confederaciones Sindicales que se encuentran representadas en el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo:

- Central General de Trabajadores del Perú (CGTP)
- Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT)
- Confederación de Trabajadores del Perú (CTP)
- Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)

Representación de los Empleadores:

- Un representante de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP).
- Un representante de la Sociedad Nacional de Industrias (SIN).
- Un representante de la Asociación de Exportadores (ADEX).
- Un representante de la Asociación de Pequeños y Medianos Industriales del Perú (APEMIPE).

TÍTULO IV DE LOS INVITADOS

Artículo 12°.- DE LAS ORGANIZACIONES NACIONALES E INTERNACIONALES INVITADAS. Son invitados del Comité Directivo Nacional, los representantes de las organizaciones a que se refiere el artículo 5° de la Resolución Suprema N° 018-2003-TR.

Organizaciones Nacionales:

- Red por un Futuro Sin Trabajo Infantil
- Instituto de Salud y Trabajo (ISAT)
- COOPERACIÓN, Acción Solidaria para el Desarrollo.
- Grupo Iniciativa por los Derechos del Niño (GIN).
- Organización Marcha Global Contra el Trabajo Infantil.

Organizaciones Internacionales:

- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Organización Panamericana de la Salud (OPS)
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)
- Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA)
- Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE)
- Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI)
- Cooperación Alemana de Desarrollo
- Unión Europea

TÍTULO V DE LAS RESPONSABILIDADES

Artículo 13°.- DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS REPRESENTANTES DEL COMITÉ. Los representantes ante el Comité Directivo Nacional son responsables de:

- a) Informar los avances del Comité Directivo Nacional a sus representadas.
- b) Facilitar la información y documentación requerida por el Comité Directivo Nacional y sus diferentes órganos, respecto a la materia de trabajo infantil.

c) Asistir obligatoriamente a las sesiones plenarias ordinarias y extraordinarias, así como a las Subcomisiones correspondientes.

d) Guardar confidencialidad en las materias que el Comité Directivo califique como reservadas.

e) Citar al Comité Directivo Nacional cuando éste sea la fuente al difundir o utilizar la información.

Artículo 14°.- DE LOS DERECHOS DE LOS INTEGRANTES. Las Entidades Públicas, las Organizaciones de Empleadores y las Organizaciones de Trabajadores tienen voz y voto en las sesiones ordinarias y extraordinarias. Sin embargo, las Organizaciones de Cooperación Técnica Internacional como las Organizaciones No Gubernamentales que integran el Comité, gozan únicamente de voz en las sesiones ordinarias y extraordinarias.

Artículo 15°.- DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS ENTIDADES INTEGRANTES DEL COMITÉ. Cada una de las entidades miembro e invitadas al Comité Directivo Nacional nominará institucionalmente a un representante titular y a un miembro alterno ante el Comité.

Dicho miembro alterno asiste a las actividades del Comité Directivo Nacional, en caso de imposibilidad de participación del miembro titular y se rige de acuerdo a su condición.

TÍTULO VI DE LAS SESIONES, CONVOCATORIAS Y ACUERDOS

Artículo 16°.- DE LAS SESIONES PLENARIAS. Las sesiones plenarias del Comité Directivo Nacional son aquellas conformadas por la totalidad de los miembros. El Comité Directivo Nacional se reunirá en sesión plenaria ordinaria cada 30 días y en sesión extraordinaria, las veces que fueren necesarias, previa convocatoria de su Presidenta(e) o a pedido del tercio de sus miembros.

La Secretaría Técnica elaborará un cronograma anual de sesiones ordinarias que se dará a conocer en la primera sesión ordinaria anual del mes de enero, teniendo en consideración programar dichas sesiones preferentemente el primer miércoles de cada mes.

Artículo 17°.- DE LAS CONVOCATORIAS. La Secretaría Técnica del Comité Directivo Nacional realizará la convocatoria a las sesiones plenarias ordinarias mediante esqueleto o documento indubitable con cinco (5) días útiles de anticipación y a las sesiones extraordinarias con un plazo no menor de 24 horas de anticipación. Serán válidas las convocatorias realizadas mediante fax o correo electrónico, de tener la confirmación de su recepción oportuna. La agenda a tratar deberá ser anexada a la convocatoria.

Artículo 18°.- DEL QUÓRUM. Las sesiones quedan constituidas en primera convocatoria con la concurrencia de la mitad más uno de los miembros. En segunda convocatoria, a los quince minutos posteriores de la primera convocatoria, se sesionará con el número mínimo de siete (7) miembros que asistan; haciendo de conocimiento de los miembros inasistentes los acuerdos establecidos. La comunicación escrita se hará mediante correo electrónico y/o vía fax.

Cuando se tomen acuerdos con incidencia directa en la institución o miembro ausente a la sesión, se deja a salvo el derecho de oposición que se expresará de modo escrito en un plazo máximo de tres días hábiles después de recibida el acta de la sesión correspondiente según el Artículo 16° del presente Reglamento.

Artículo 19°.- DE LA INASISTENCIA. La inasistencia a tres sesiones consecutivas de los miembros del Comité Directivo Nacional dará lugar a la comunicación escrita dirigida al titular del Sector o Institución correspondiente.

Artículo 20°.- DE LOS ACUERDOS ADOPTADOS. Los miembros tienen voz y voto en las deliberaciones sobre los temas de agenda. Los miembros tienen un voto cada uno, siendo el del Presidente del Comité Directivo Nacional, dirimente en caso de empate.

Podrán ser objeto de votación de manera excepcional materias no consignadas en la agenda, de contar con la anuencia de las dos terceras partes de los miembros asistentes.

La adopción de todo acuerdo requiere el voto favorable de la mitad más uno de los miembros asistentes.

Artículo 21°.- DE LAS ACTAS. El acta del Comité es el documento que expresa de manera precisa el acuerdo total o parcial al que llegan sus miembros.

La Secretaría Técnica del Comité Directivo Nacional enviará un borrador del acta con cinco días hábiles después de la sesión desarrollada. Asimismo, podrá expedirse copia certificada del acta aprobada a solicitud de sus integrantes.

TÍTULO VII LA COOPERACIÓN

Artículo 22°.- DE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL. De conformidad con lo

establecido en el Memorandum de Entendimiento, la Organización Internacional del Trabajo brindará apoyo técnico y financiero para el desarrollo de actividades del Comité de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil a través del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil - IPEC. El Comité Directivo Nacional está facultado para gestionar ante los Organismos Internacionales y las Agencias de Cooperación Internacional apoyo técnico y financiero para el cumplimiento de los objetivos del Comité Directivo.

Artículo 23°.- DEL AUSPICIO DE ACTIVIDADES EXTERNAS AL CPETI. Cuando una entidad, institución, organización o espacio de concertación solicite al Comité Directivo Nacional que auspicie y/o coorganice una actividad de difusión, capacitación y otros, será un requisito indispensable para aceptar tal propuesta, que esa actividad se enmarque dentro de los objetivos generales y específicos normados por el CPETI. La entidad solicitante proporcionará al Comité un espacio de presentación de sus objetivos y/o acción dentro del marco de la actividad materia de auspicio.

Artículo 24°.- DE LOS SERVICIOS PARA EL CPETI. Cuando se lleve a cabo una convocatoria a concurso público de méritos para la contratación de servicios de consultoría o asesoría para el Comité Directivo Nacional, será indispensable que en los Términos de Referencia se consigne de modo expreso que podrán participar en éste, tanto las entidades miembro como las invitadas, así como personal especializado y público en general, pero en ningún caso, se aceptará la participación del representante oficial de la entidad miembro o invitado (titular o alterno) ante el CPETI, ni de los representantes que se hayan desvinculado formalmente del Comité en un período no menor a los seis (6) meses calendario.

Artículo 25°.- DEL SEGUIMIENTO DEL SERVICIO PRESTADO AL CPETI
Cuando se realice un servicio para el Comité Directivo Nacional, se precisará dentro de los Términos de Referencia los mecanismos de monitoreo del referido servicio que desarrollará el CPETI hacia el profesional o entidad según corresponda; manteniendo un formato de seguimiento, con la finalidad que el Comité cuente con información inmediata y periódica acerca del servicio prestado.

OFICIALIZAN LA XXV JORNADA IBEROAMERICANA «DERECHO DEL TRABAJO IBEROAMERICANO», A REALIZARSE EN LA CIUDAD DE LIMA (04.08.2005) (298006)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0775-2005-RE

Lima, 2 de agosto de 2005

Visto el Oficio N° 1022-2005-MTPE/DM, mediante el cual el Ministro de Trabajo y Promoción Social, solicita la oficialización del evento «XXV Jornada Iberoamericana «El Derecho del Trabajo Iberoamericano»», que se llevará a cabo en la ciudad de Lima, del 20 al 23 de setiembre de 2005;

CONSIDERANDO:

Que, la ciudad de Lima es sede del evento «XXV Jornada Iberoamericana «Derecho del Trabajo Iberoamericano» que se llevará a cabo del 20 al 23 de setiembre de 2005, el cual viene siendo organizado por la Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social «Guillermo Cabanellas» Filial Perú;

Que, el mencionado evento pretende profundizar el estudio comparativo del derecho y disciplinas afines para su mejor y más adecuada aplicación, así como analizar los mecanismos más recomendables destinados a consolidar y fortalecer la relación empresa-trabajo y Estado;

De conformidad con los artículos 1° y 2° del Decreto Supremo N° 001-2001-RE, de 3 de enero de 2001 y el inciso m) del artículo 5° del Decreto Ley N° 26112, Ley Orgánica del Ministerio de Relaciones Exteriores, de 29 de diciembre de 1992;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Oficializar la «XXV Jornada Iberoamericana «Derecho del Trabajo Iberoamericano»», que se llevará a cabo en la ciudad de Lima, del 20 al 23 de setiembre de 2005.

Artículo Segundo.- La presente Resolución no irroga gasto alguno al Pliego Presupuestal del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

CARLOS FERRERO
Presidente del Consejo de Ministros
Ministro (e) del Despacho de Relaciones Exteriores

Legislación Sumillada

Del 22 de julio al 08 de agosto de 2005

TEXTOS DE DISPOSITIVOS ANTERIORES

1. Se dicta Ley que modifica el artículo 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR (297316) (21.07.2005)

Ley N° 28584 de 21.07.2005. Ver anexo de Legislación.

TEXTOS DE DISPOSITIVOS ACTUALES

1. Autorizan a procurador iniciar acciones para la declaración judicial de nulidad de la R. M. N° 454-2002-ED referente a licencia sindical de delegado del SUTEP (297405) (22.07.2005)

Mediante Resolución Ministerial N° 0437-2005-ED de 08.07.2005 se autoriza al Procurador Público del Estado a cargo de los Asuntos Judiciales del Ministerio de Educación, para que inicie las acciones judiciales pertinentes tendientes a obtener la declaración judicial de nulidad de la Resolución Ministerial N° 454-2002-ED por considerar que la representación como delegado permanente del SUTEP ante la Confederación General de Trabajadores del Perú -CGTP, no es un cargo directivo dirigenal dentro del Comité Ejecutivo Nacional del SUTEP, por lo que no puede generar derecho a licencia sindical con goce de remuneraciones.

2. Designan representante del Ministerio ante Comité Técnico encargado de proponer medidas para mejorar condiciones laborales y la formación profesional de trabajadores dedicados al servicio de transporte urbano e interprovincial de pasajeros (297416) (22.07.2005)

Se dicta Resolución Ministerial N° 198-2005-TR de 19.07.2005 que designa al doctor Carlos Eduardo Margary Brignole, Asesor del Despacho Viceministerial de Trabajo, como representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ante Comité Técnico Multisectorial encargado de analizar y proponer las medidas que tengan por finalidad mejorar las condiciones laborales y la formación profesional de los trabajadores dedicados al servicio de transporte urbano e interprovincial de pasajeros, constituida por Resolución Suprema N° 032-2005-TR.

3. Disponen que a partir del 1 de Agosto de 2005 las Entidades del Sector Público y Privado deberán solicitar el DNI como única cédula de identidad personal (297425) (22.07.2005)

Resolución Jefatural N° 789-2005-JEF/RENIEC de 20.07.2005. Ver anexo de Legislación.

4. Renuevan designación de representantes titular y alterno del Ministerio ante la Comisión Especial encargada de elaborar "Anteproyectos de Textos Únicos Ordenados de los Regímenes Previsionales" (297554) (25.07.2005)

Se dicta Resolución Ministerial N° 199-2005-TR de 21.07.2005 que renueva la designación del doctor Álvaro Vidal Bermúdez y del señor Ricardo Gabriel Herbozo Colque, como representante Titular y Alterno, respectivamente, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ante la Comisión Especial encargada de elaborar "Anteproyectos de Textos Únicos Ordenados de los Regímenes Previsionales" existentes en el país, constituida por Ley N° 28171 y su modificatoria la Ley N° 28536.

5. Aprueban Reglamento de la Ley de Trabajo del Cirujano Dentista-Ley N° 27878 (297609) (26.07.2005)

Decreto Supremo N° 016-2005-SA de 25.07.2005. Ver anexo de Legislación.

6. Otorgan licencia de funcionamiento a favor de PRIMA AFP como Administradora Privada de Fondos de Pensiones (297606) (26.07.2005)

Resolución de SBS N° 1085-2005 de 22.07.2005. Ver anexo de Legislación.

7. Modifican la Res. N° 210-2004/SUNAT que aprobó disposiciones reglamentarias del Dec. Leg N° 943, Ley del Reglamento Único de Contribuyentes (297786) (28.07.2005)

Se dictó Resolución de Superintendencia N° 141-2005/SUNAT de 27.07.2005 que deroga el literal c) del artículo 15° de las disposiciones reglamentarias del Dec. Leg. N° 943, Ley del Registro Único de Contribuyentes aprobadas mediante la Resolución de Superintendencia N° 210-2004/SUNAT y normas modificatorias.

8. Aprueban Reglamento del Bono Familiar Habitacional (297809) (29.07.2005)

Mediante D. S. N° 014-2005-VIVIENDA de 27.07.2005 se aprobó el Reglamento del Bono Familiar Habitacional, que consta de 7 capítulos, 34 artículos, una disposición transitoria y 8 disposiciones finales. El mencionado reglamento define el Bono Familiar Habitacional como una ayuda directa, otorgada por el Estado por única vez al beneficiario, como complemento a su ahorro y esfuerzo constructor, exclusivamente para facilitarles la Adquisición de Vivienda Nueva, Construcción en Sitio Propio o Mejoramiento de una Vivienda de Interés Social (VIS).

9. Establecen disposiciones sobre ajuste del capital para pensión en los siniestros de invalidez y sobrevivencia bajo la cobertura del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio en el SPP (297819)(29.07.2005)

Circular N° AFP-61-2005 de 26.07.2005. Ver anexo de Legislación.

10. Aprueban reglamento del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil - CPETI (297884) (01.08.2005)

R. M. N° 202-2005-TR de 26.07.2005. Ver anexo de Legislación.

11. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana, correspondiente al mes de julio de 2005 (297897) (01.08.2005)

Resolución Jefatural N° 236-2005-INEI de 31.07.2005.

Año 2005 Mes	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Julio	108.88	0.10	1.13

12. Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional, correspondiente al mes de julio de 2005 (297897) (01.08.2005)

Resolución Jefatural N° 237-2005-INEI de 31.07.2005.

Mes/Año Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Julio 2005	106.783260	0.04	0.96

13. Nombran ex trabajadores cuyos ceses han sido reconocidos como irregulares en la Sede Central del Ministerio (297949) (03.08.2005)

Se dicta Resolución Ministerial N° 0490-2005-ED de 27.07.2005, que nombra a partir del 01 de agosto de 2005, a los ex trabajadores cuyos ceses han sido reconocidos como irregulares en la Sede Central del Ministerio de Educación.

14. Constituyen Comisión Multisectorial encargada de formular lineamientos, recomendaciones y verificar la implementación del proceso de reubicación laboral dispuesta por la Ley N° 27803 (297955) (03.08.2005)

Se dicta Resolución Suprema N° 036-2005-TR de 02.08.2005 que constituye la Comisión Multisectorial encargada de formular lineamientos, recomendaciones y verificar la implementación del proceso de reubicación laboral dispuesta por la Ley N° 27803, y sus normas modificatorias, así como las acciones de reincorporación.

15. Oficializan la XXV Jornada Iberoamericana "Derecho del Trabajo Iberoamericano", a realizarse en la ciudad de Lima (298006) (04.08.2005)

R. M. N° 0775-2005-RE de 02.08.2005. Ver anexo de Legislación.

16. Establecen conformación de la Primera y Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (298013) (04.08.2005)

Mediante Resolución Administrativa de Poder Judicial N° 298-2005-P-PJ de 03.08.2005 se resolvió que la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria estará conformada por el Dr. Vicente Rodolfo Walde Jáuregui (Presidente), Dr. Edmundo Villacorta Ramírez, Dr. David Fernando Dongo Ortega, Dr. Fernando Montes Minaya, Dra. Yrma Flor Estrella Cama. Asimismo señala que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria estará conformada por el Dr. Javier Villa Stein (Presidente), Dr. Felipe Sahuja Jamachi, Dr. Raúl Alfonso Valdez Roca, Dr. Roberto Luis Acevedo Mena y el Dr. Sabino León Ramírez.

17. Modifican la R. M N° 204-2004-TR, referida a la determinación de especialidades del Trabajo Portuario (298249) (08.08.2005)

R. M. N° 216-2005-TR de 05.08.2005. Ver Análisis Laboral de Agosto 2005.