

Remuneración Mínima: una revisión esencial

EL ESCENARIO

Podríamos recordarle al lector, para animarlo en esta lectura, que la remuneración mínima en el año 1972, hace 35 años, era equivalente a casi 1800 nuevos soles actuales. Posiblemente le parecerá imposible que se llegue a recuperar estos niveles. Era otro país y no habíamos pasado por el terrible flagelo que significaron la inflación y los ajustes para salir de ella. Ambos procesos –el problema y su solución– fueron adversos a los ingresos de la población peruana.

Más todavía, la salida inflacionaria basada en la restricción del poder adquisitivo ni siquiera fue realmente un *shock*. Fue más bien una larga agonía: Entre 1987 y 1993 la remuneración mínima (RM) llegó a reducirse a menos de su quinta parte, a extremos tan infames que la actual remuneración mínima es superior a la de estos años límite de la resistencia salarial y laboral, la de los noventa, la peor época para los salarios de la historia conocida.

Así, la RM era hasta el año pasado superior a la serie desde 1989, pero apenas la tercera parte de cuando fue creada, allá por 1962 en el gobierno de don Manuel Prado. Podría decirse con buena aproximación, que si no fuera por los noventa, cualquier tiempo pasado ha sido mejor.

Es bueno también saber que hasta 1990 las remuneraciones acompañaban al PIB per cápita. Es decir que trabajadores, empresas, bancos, rentistas de la tierra, seguían destinos paralelos, mejoraban y empeoraban juntos. De allí en adelante cambia la suerte. Las remuneraciones tiran hacia abajo o se recuperan levemente, pero el PIB per cápita cae menos y se eleva con más rapidez, creando una enorme brecha entre las rentas de las personas y de las entidades.

Luego, el problema de las remuneraciones, después de los noventa, no es solamente que son bajas, sino también que están fuera del bienestar económico, esperando cómo la producción crece con buen aporte del trabajo, pero con muy escaso retorno para los trabajadores: para éstos, las ganancias son ajenas.

EL PACTO

Para los peruanos, incluidos los empleadores, esto no debe ser grato. Deberíamos estar todos bien y todos juntos, o al menos unidos por el destino, como en los buenos tiempos, pero ahora frente a la competencia global. Tiene que hacerse algo para que el país se cohesioné y genere una economía que no solamente redistribuya –hasta aquí nomás parece llegar el alcance de nuestros analistas– sino que además acumule: en infraestructura, en las capacidades de las personas, en acervos productivos. Esto último es lo que desarrolla a los países, y la redistribución de los ingresos es un tránsito obligado, pero insuficiente.

Posiblemente esta realidad esencial es la que debería discutirse y a la que debemos encontrar alternativa, si alguna vez se llega a un pacto social realista y auténtico, que no sea tan pasible de ser considerado como un señuelo. En efecto, la propuesta actual del Pacto, sobrepuesta al Acuerdo Nacional y al Consejo Nacional de Trabajo, aunque tuviera buenas intenciones más parece diversionista. No tiene razón de ser y nadie puede dársele, su destino es el olvido o una transformación esencial que la inscriba en los organismos preexistentes y que fortalezca éstos, como para que sean mecanismos de diálogo pero también de realización de sus propuestas.

Un pacto nacional, en lo esencial –y tal vez sobre decirlo– es una concesión de poder del Gobierno hacia la sociedad, para que el conjunto nacional pueda fortalecerse. Definitivamente, el Pacto Social no es un espacio de consulta –para colmo, casi sin agenda– donde los Gobiernos se guardan el derecho de hacer o no hacer caso a los reclamos o propuestas de la sociedad. La consulta o el debate no necesitan pactos, son ejercicios libres, propios de la definición de la democracia.

LA REMUNERACIÓN MÍNIMA

Para colmo de confusiones, la primera y única tarea que se le ha ocurrido al Gobierno adjudicar al supuesto Pacto Social es que fije la remuneración mínima, lo cual interfiere con las tareas que viene desempeñando el Consejo Nacional de Trabajo, exactamente para el mismo fin, y sin improvisaciones. Ya había tenido este Consejo un grupo de trabajo durante el Gobierno anterior, liderado por el MEF, y ya se había consultado a algunos expertos sobre el tema. Opinaron que la evolución de la RM debería establecerse basada en la inflación “subyacente” (la tendencia) en los dos últimos años y a la productividad de los últimos cinco. La metodología, plazos e indicadores que escoge, crean una evolución lenta. Este comité –insólita pero francamente– “acoge la teoría neoclásica” para hacer su propuesta, a nuestro entender parcializada con la idea de no aumentar la RM o aumentarla de manera difícil de establecer y con efectos reducidos (1).

En la actual gestión del MTPE, se ha convocado nuevamente a un grupo de trabajo, con el eje en Norberto García –un destacado experto que lideró la investigación regional de OIT en los últimos años– el cual ha desarrollado también el tema de la productividad total, y ha tenido como interlocutores a representantes y asesores de trabajadores y empresarios. En sus sesiones, sin embargo, se trató también el tema de la remuneración mínima y en la tercera semana de agosto deberá exponer ante el Consejo Nacional de Trabajo. En días recientes, voces casi oficiales insisten en que se debería establecer una gama de remuneraciones mínimas por región y tamaño de empresa.

CONDICIONES PARA LA FIJACIÓN DE LAS REMUNERACIONES MÍNIMAS

Para cerrar esta nota, con la brevedad del caso, daremos algunas ideas que consideramos básicas.

La primera es que el Consejo Nacional de Trabajo es un buen lugar o, más propiamente, un ente tripartito capaz de fijar la remuneración mínima. Además, obedece a un mandato constitucional y de los Convenios OIT que ha suscrito el Perú sobre el tema. De allí no debería salir, aunque para ello puede contratarse o citarse para el caso a investigadores y expertos, tanto del lado empleador, como del trabajador y requerirse información oficial y no oficial para la transparencia de los criterios.

La segunda idea es tal vez la fundamental: las remuneraciones mínimas deben fijarse a partir de una comparación con los requeri-

mientos básicos para sostener un nivel de vida aceptable, es decir, de una canasta básica de consumo. Los montos y cambios en la RM pueden asociarse a otras variables –productividad, empleo, efectos sobre el resto de remuneraciones y la distribución salarial, inflación, nivel actual de las demás remuneraciones, etc., etc.– con fines académicos, pero debe tenerse presente siempre que en esencia es el nivel de remuneraciones de un aprendiz y que es la más baja permisible, debajo de la cual el trabajador

no estaría en capacidad de satisfacer sus necesidades básicas, y por lo tanto, de trabajar o de sobrevivir sin permanecer en la miseria.

¿Qué va a pasar entonces, ahora, se preguntarán algunos, ya que las remuneraciones son tan bajas en algunos sectores que una remuneración decente no la pueden pagar el mar de pseudoempresas marginales urbanas ni los minifundistas agrarios cuando requieren peones? La respuesta más cercana es que necesitamos varias remuneraciones mínimas, preci-

samente porque los costos de las canastas de consumo básico son diferentes (2).

¿En función de qué se determinarían esas diversas remuneraciones mínimas? Lo dijimos, según los costos de las canastas básicas de consumo. Estos costos mínimos, básicos, no varían según el sector productivo, región, tamaño de empresa, o la actividad del trabajador. Mucho menos según la productividad. Son *básicos, mínimos*. Nadie podría comer menos de lo necesario, ni dormir a la intemperie, ni vivir desnudo porque se cambia de tamaño de empresa o de región, o porque cambia su productividad agregada.

¿De qué dependen estas canastas mínimas, de haber varias? De la urbanización, de la presencia y el tamaño del mercado. Como propuesta inicial, por si es útil, pensamos que debería haber canastas: a) en los distritos de menos de 5000 habitantes, manifiestamente rurales; b) en los distritos entre 5000 y 25 000 habitantes que no estén integrados en centros poblados mayores, c) en distritos entre 25 000 y 100 000 habitantes que no estén integrados en ciudades, d) en distritos integrados a ciudades con 100 mil o más habitantes, e) y en distritos que pertenecen a Lima Metropolitana o alguna ciudad con un costo de vida equiparable.

Estas canastas no existen y deberían elaborarse de manera sencilla, con parámetros visibles a todos –no con fórmulas mágicas– de manera que puedan ser seguidas con facilidad por todos los actores. Tal vez un buen punto de partida sería que el INEI muestre a la población su secreto de Estado de los últimos cuarenta años: el precio de las canastas de consumo de las distintas ciudades y estratos, es decir, las ponderaciones y productos con los que se mide la inflación, vedadas a los peruanos, como si no fueran ellos los que sostienen al Estado. (JGBA)

| EVOLUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA | | | | | | |
|-------------------------------------|---------------------|----------|--------|------------------------------|-------------------------|---|
| AÑOS | PRESIDENTE | NOMINAL | REAL | ÍNDICE REAL Jun. 2007=100 | ÍNDICE REAL 1957=100 | IPC LIMA METROPOLITANA Base: 1979=100.0 |
| 1962 | M. Prado/Pérez G. | 0.75 | 1479.5 | 295.9 | 100.0 | 5.26 |
| 1963 | Lindley/Belaúnde | 0.75 | 1397.1 | 279.4 | 94.4 | 5.57 |
| 1964 | F. Belaúnde | 0.75 | 1271.6 | 254.3 | 85.9 | 6.12 |
| 1965 | | 0.95 | 1384.4 | 276.9 | 93.6 | 7.12 |
| 1966 | | 1.2 | 1604.5 | 320.9 | 108.5 | 7.76 |
| 1967 | | 1.28 | 1558.8 | 311.8 | 105.4 | 8.52 |
| 1968 | Belaúnde/Velasco | 1.5 | 1534.9 | 307.0 | 103.7 | 10.14 |
| 1969 | Manuel Velasco | 1.5 | 1443.8 | 288.8 | 97.6 | 10.78 |
| 1970 | | 1.86 | 1704.9 | 341.0 | 115.2 | 11.32 |
| 1971 | | 1.98 | 1699.3 | 339.9 | 114.9 | 12.09 |
| 1972 | | 2.24 | 1794.8 | 359.0 | 121.3 | 12.95 |
| 1973 | | 2.4 | 1754.9 | 351.0 | 118.6 | 14.19 |
| 1974 | | 2.85 | 1783.6 | 356.7 | 120.6 | 16.58 |
| 1975 | Velasco/Morales | 3.28 | 1660.2 | 332.0 | 112.2 | 20.5 |
| 1976 | F. Morales B. | 4.02 | 1524.0 | 304.8 | 103.0 | 27.37 |
| 1977 | | 4.87 | 1337.5 | 267.5 | 90.4 | 37.78 |
| 1978 | | 5.9 | 1026.6 | 205.3 | 69.4 | 59.63 |
| 1979 | | 11.06 | 1147.6 | 229.5 | 77.6 | 100 |
| 1980 | Morales/Belaúnde | 22.01 | 1434.9 | 287.0 | 97.0 | 159.16 |
| 1981 | F. Belaúnde | 32.38 | 1203.3 | 240.7 | 81.3 | 279.2 |
| 1982 | | 49.25 | 1112.9 | 222.6 | 75.2 | 459.17 |
| 1983 | | 106.46 | 1139.3 | 227.9 | 77.0 | 969.53 |
| 1984 | | 173.83 | 885.0 | 177.0 | 59.8 | 2038.04 |
| 1985 | Belaúnde/García | 402 | 740.3 | 148.1 | 50.0 | 5636.18 |
| 1986 | A. García | 737 | 800.3 | 160.1 | 54.1 | 9551.14 |
| 1987 | | 1477 | 863.4 | 172.7 | 58.4 | 17750.44 |
| 1988 | | 8563 | 652.6 | 130.5 | 44.1 | 136137.94 |
| 1989 | | 159333 | 347.1 | 69.4 | 23.5 | 4762985.2 |
| 1990 | García/Fujimori | 10687000 | 307.1 | 61.4 | 20.8 | 361114820.3 |
| 1991 | A. Fujimori | 38 | 214.3 | 42.9 | 14.5 | 1839980952 |
| 1992 | | 69 | 224.8 | 45.0 | 15.2 | 3192893643 |
| 1993 | | 72 | 157.5 | 31.5 | 10.6 | 4743995262 |
| 1994 | | 117 | 206.8 | 41.4 | 14.0 | 5869960097 |
| 1995 | | 132 | 210.0 | 42.0 | 14.2 | 6523316222 |
| 1996 | | 152.75 | 217.8 | 43.6 | 14.7 | 7276697382 |
| 1997 | | 291 | 382.1 | 76.4 | 25.8 | 7898614493 |
| 1998 | | 345 | 422.6 | 84.5 | 28.6 | 8471655822 |
| 1999 | | 345 | 408.4 | 81.7 | 27.6 | 8765564646 |
| 2000 | V. Paniagua | 398 | 453.6 | 90.7 | 30.7 | 9095022081 |
| 2001 | A. Toledo | 410 | 458.7 | 91.7 | 31.0 | 9274684300 |
| 2002 | | 410 | 457.8 | 91.6 | 30.9 | 9292481315 |
| 2003 | | 427 | 465.9 | 93.2 | 31.5 | 9502602874 |
| 2004 | | 460 | 484.5 | 96.9 | 32.8 | 9850548570 |
| 2005 | | 460 | 476.8 | 95.4 | 32.2 | 10009979854 |
| 2006 | A. Toledo/A. García | 500 | 508.1 | 101.6 | 34.3 | 10210866756 |
| 2007 | A. García | 500 | 500.0 | 100.0 | 33.8 | 10376004554 |

Fuente: Cifras oficiales y legislación.

Elaboración: INFORME LABORAL.

1 El Informe de este Comité Técnico y a la vez neoclásico, para no decir neoliberal, es bastante ilustrativo y puede consultarse en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Figura como documento del Consejo Nacional de Trabajo publicado en febrero de 2006, aunque se concluyera en diciembre de 2005 y posiblemente influyó en el aumento –después de 27 meses– de la remuneración mínima desde 460 hasta 500 nuevos soles, en enero de 2006.

2 Todavía puede quedar duda acerca de lo que sucedería cuando la débil rentabilidad de una microempresa no permitiera pagar siquiera los mínimos establecidos para su mercado. Salvo que tenga apoyo familiar o comunal, una empresa que no garantiza la sobrevivencia y progreso de sus trabajadores, no tiene razón de ser, de la misma manera que les sucedería si no tienen capital o renta para comprar sus insumos o pagar sus impuestos. Es más: el pago laboral es el preferencial, desde que una empresa es una propuesta de progreso y no de explotación.

Salario Mínimo, Consejo Nacional de Trabajo y Pacto Social

Raúl Saco Barrios*

1. SALARIO MÍNIMO

En su más amplia acepción, *salario mínimo* es la menor suma que debe pagarse a cualquier trabajador. Para el Derecho Laboral, la noción del salario mínimo alude al monto por debajo del cual el hombre no podría vivir con dignidad ni satisfacer necesidades personales y sociales imprescindibles para él y su familia. Es, por tanto, la contraprestación mínima que el empleador debe pagar al trabajador. Su incremento periódico procura mantener el nivel de vida y el poder adquisitivo de los trabajadores. El salario mínimo es, entonces, una figura jurídica instaurada para la protección de la cuantía de la remuneración.

Conforme a la legislación peruana: (1) no puede pagarse una suma menor que el salario mínimo por el trabajo efectivamente realizado en la jornada máxima legal o contractual por un trabajador no calificado (artículo 1° del D.L. N° 14222); (2) el salario mínimo está integrado por todas las cantidades de índole remunerativa percibidas regularmente por el trabajador e incluye, asimismo, las bonificaciones u otros abonos permanentes y fijos que se le paguen en dinero efectivo (artículo 12° del D.L. N° 14222); (3) cuando por la naturaleza del trabajo o por convenio el trabajador labore menos de cuatro horas diarias, no puede recibir una remuneración inferior al monto equivalente de la parte proporcional del mínimo establecido, con base –para tal cálculo– en la jornada máxima legal o contractual (artículo 3° del D.S. N° 16 del 31 de octubre de 1962); (4) para su determinación, se deben considerar el costo de vida regional o local, la naturaleza y modalidades y rendimientos del trabajo, las condiciones de trabajo y económicas generales de la región, así como la productividad y las particularidades de la rama de actividad (agricultura, minería, industria, comercio, etc.) para la cual se establece (artículos 1° del D.L. N° 14192 y 5° del D.L. N° 14222)⁽¹⁾.

Son *remuneraciones mínimas especiales*, por ejemplo, las aplicables a los trabajadores sujetos al “Régimen Especial Agrario”, a los trabajadores mineros (Ingreso Mínimo Minero), a los periodistas profesionales colegiados (Remuneración Mínima del Periodista) y a los químicos farmacéuticos. Hasta existe una remuneración mínima por trabajo en horario nocturno⁽²⁾.

La *modificación del monto del salario mínimo* repercute sobre la cuantía de otros conceptos: *verbi gratia*, la asignación familiar (Ley N° 25129) y la subvención económica mensual en los supuestos de Modalidades Formativas Laborales (Ley N° 28518).

2. CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO

El *establecimiento y la actualización de la remuneración mínima* deben realizarse en un entorno de composición tripartita, esto es, por el Estado y con la intervención de los representantes de las

organizaciones de los empleadores y de los trabajadores. Así, los Convenios N°s. 26 y 99 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en los años 1928 y 1951, respectivamente), ratificados ambos por el Perú (el primero mediante la Resolución Legislativa N° 14033 del 22 de febrero de 1962 y el segundo, mediante la Resolución Legislativa N° 13284 del 9 de diciembre de 1959) y –por eso mismo– componentes del derecho nacional, indican que todo Estado queda en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación, aun cuando refieren igualmente que, antes de aplicarlos, debe consultarse a los representantes de los empleadores y de los trabajadores.

En este ámbito, nuestra Constitución (artículo 24° tercer párrafo) dispone: “*Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores*”. Similar disposición contuvo la Constitución de 1979⁽³⁾. Ya antes, en el año 1962, el D.L. N° 14222 creó una denominada “Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital”, presidida por un representante del Gobierno y con la participación directa de empleadores y trabajadores y de tres miembros independientes (designados por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, la Universidad Nacional de Ingeniería y la Universidad Nacional Agraria). A pesar de la añeja imposición de este sistema tripartito, en la práctica las remuneraciones mínimas estuvieron fijadas por el Estado sin consulta previa a las partes interesadas, mediante Resoluciones Supremas, Decretos Supremos o Decretos de Urgencia.

Actualmente, la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que es atribución de este Ministerio “concertar la política de remuneraciones mínimas” (artículo 5° inciso g); tal tarea, en el marco del llamado *Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo* (CNT), órgano consultivo y de conformación tripartita (incluidos representantes de la pequeña y microempresa y de las organizaciones sociales vinculadas a los sectores Trabajo y Empleo) al cual incumbe “la regulación de las remuneraciones mínimas vitales” (artículo 13°, con la modificación dictada por la Ley N° 28318). El CNT participa, pues, en la regulación de las remuneraciones mínimas (según reitera el artículo 2° inciso 8 del Reglamento Interno de Organización y Funciones del propio órgano, aprobado mediante el D.S. N° 1-2005-TR del 14 de abril de 2005)⁽⁴⁾.



Abogado.

Profesor de Derecho del Trabajo de la PUCP. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

En los hechos, el CNT ha estado ya involucrado en la discusión acerca de los reajustes de la remuneración mínima ordenados por el D. de U. N° 22-2003 (del 9 de setiembre de 2003) y por el D.S. N° 16-2005-TR (del 28 de diciembre de 2005).

Además, obran en poder del CNT⁽⁵⁾: el documento “*Elementos y consideraciones relevantes para la revisión de la remuneración mínima*” (elaborado por los expertos Francisco Verdura y Miguel Jaramillo, convocados por el mismo CNT para emitir opinión sobre el método de revisión del salario mínimo, y para quienes el incremento de éste debe producirse a través de reajustes graduales que tomen en cuenta la incidencia en los ingresos y en el empleo de los trabajadores); y el informe “*Revisión de la Remuneración Mínima en Perú*” (realizado por un Comité Técnico, que coordinó la Secretaría Técnica del CNT y constituido por funcionarios del Ministerio de Economía y Finanzas y el sector Trabajo), como estudio base para la discusión y aprobación del procedimiento de revisión de la remuneración mínima. Los sectores Empleador y Trabajador han presentado su posición al respecto.

3. PACTO SOCIAL

El Presidente de la República, en su mensaje anual al Congreso con motivo de la instalación de la primera legislatura ordinaria anual, ha propuesto la concertación de un *Pacto Social* para tratar, entre otros asuntos, sobre el salario mínimo.

Al parecer, este Pacto Social apunta a fijar lineamientos para preservar el crecimiento económico, a la redistribución de la riqueza y a la generación de empleo. De todos modos, aún no está claro quiénes serán sus protagonistas y cuáles son sus objetivos, agenda y plazos.

Tan importante proposición ha suscitado diferentes apreciaciones.

En primer lugar, advertimos ciertos cuestionamientos acerca de si el Pacto Social conlleva una repetición de funciones ya otorgadas al *Acuerdo Nacional*. Convocados en el año 2002, los representantes del Gobierno y de las organizaciones políticas, religiosas y de la sociedad civil se comprometieron a entablar un diálogo para lograr un Acuerdo Nacional, que “debe tener por objeto la lucha frontal contra la pobreza y la justicia social, a través de una visión compartida del país y de políticas de Estado”⁽⁶⁾. En esta línea y con carácter vinculante, el 22 de julio de 2002 suscribieron el Acuerdo Nacional que contiene las políticas orientadas al logro de cuatro grandes objetivos: Democracia y Estado de Derecho, Equidad y justicia social, Competitividad del país y Estado eficiente, transparente y descentralizado⁽⁷⁾. Entre los planteamientos acordados por el foro del Acuerdo Nacional, destacamos el *Pacto de mediano plazo por la inversión y el empleo digno 2005-2011*⁽⁸⁾. En este contexto, se ha aducido que el Acuerdo Nacional es de por sí un auténtico pacto social. Desde otro punto de vista, se ha alegado que el Pacto Social debiera concretar las Políticas de Estado previstas en el Acuerdo Nacional. A propósito de las relaciones entre ambos foros y el CNT, particularmente, se ha afirmado que el Pacto Social puede brindar una “oportunidad para generar sinergias” –en elocuente expresión de Carmen Vildoso– y, en tal virtud, coadyuvar a la consolidación del Acuerdo Nacional y del CNT, e incluso, introducir temas que el CNT podría desarrollar específicamente.

En segundo lugar y por cuanto atañe precisamente al salario mínimo, también notamos discrepancias. Por un lado, se ha afirmado que la regulación e incrementos del salario mínimo son cuestiones que competen al CNT: la legislación y muy diversas consideraciones técnicas, no sólo jurídicas sino primordialmente económicas (la canasta básica familiar, el costo de vida, la productividad), así lo imponen. Por otro lado, se ha sostenido que el Pacto Social pretende

ser ampliamente inclusivo y procura, en consecuencia, aglutinar no sólo a los gremios empresariales y laborales sino también, entre otros, a los Presidentes Regionales, a los pequeños y microempresarios (formales e informales), a los trabajadores no sindicados y aun a los subempleados y desempleados. Tan variada afiliación propiciaría un adecuado ordenamiento sobre el salario mínimo, al tiempo que promovería la formalidad y el cumplimiento de la legislación tributaria y laboral⁽⁹⁾. En tono acaso conciliador, se ha dicho, además, que el tratamiento del salario mínimo por el CNT y el Pacto Social no son excluyentes y que es posible un desempeño coordinado: el primero abordaría técnicamente la materia (como lo ha venido haciendo) mientras que el segundo trataría de concertar al respecto sobre la base de los estudios e informes que aquél le proporcione.

En todo este orden de ideas, nos permitimos entender que el *Pacto Social* no debiera acarrear la institución de funciones coincidentes o sobrepuestas con las del *Acuerdo Nacional* o el CNT. Más bien, estas tres mesas de diálogo debieran actuar armónicamente. Por cuanto concierne a la regulación y ajustes de las remuneraciones mínimas, creemos que corresponden al CNT, no sólo porque la legislación lo determina expresamente, sino debido principalmente a la naturaleza misma de las cosas, a la complejidad de los aspectos implicados (costo de vida, regiones o localidades, productividad, ramas de actividad, tamaño de las empresas) y al impacto del salario mínimo sobre el mercado de trabajo, cuyo tratamiento hace imprescindible utilizar herramientas propias a la técnica del Derecho del Trabajo y de Economía Laboral. En cualquier circunstancia y para la determinación del foro competente, no debieran soslayarse el interés nacional y el bien común. Salvo distinta opinión.

- (1) El artículo 46° de la Constitución de 1933 decía: “La ley fijará (...) los salarios mínimos en relación con (...) la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país”.
- (2) Artículo 8 del (Texto Único Ordenado del) Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.
- (3) El artículo 43° (tercer párrafo) de la Constitución de 1979 preceptuaba: “Las remuneraciones mínimas vitales se reajustan periódicamente por el Estado con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, cuando las circunstancias lo requieren”. De deficiente redacción, esta norma en estricto sentido, mandaba que las remuneraciones mínimas, cuando las circunstancias lo requirieran, fueran reajustadas con la participación de los representantes de empleadores y trabajadores.
- (4) Según el Anteproyecto de la Ley General de Trabajo: “Artículo 174°. Fijación de las remuneraciones mínimas. Las remuneraciones mínimas son fijadas y reajustadas, a propuesta del Consejo Nacional del Trabajo, mediante decreto supremo, el cual no puede modificarla cuando es adoptada en forma unánime”. “Artículo 175°. Salarios mínimos diferenciados. Por norma reglamentaria se pueden determinar las regiones o áreas del territorio nacional, las actividades económicas y la dimensión de las empresas cuyas características permiten considerarlas separadamente para la fijación de la respectiva remuneración mínima. El Consejo Nacional del Trabajo puede establecer consejos regionales o por actividades productivas, integrados en forma tripartita, para que dictaminen en forma previa las propuestas que les correspondan”.
- (5) Véase Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo: Cinco años de vida institucional 2001-2006, Lima, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2006, páginas 21-22.
- (6) Compromiso adoptado el 5 de marzo de 2002. Véase Diálogo para lograr un acuerdo Nacional. En: Acuerdo Nacional, Lima, Secretaría Técnica del Acuerdo Nacional, 5ª edición, s.f., pág. 9.
- (7) Acuerdo Nacional, op. cit., pp. 15-21. La Décimo Cuarta Política de Estado versa sobre el Acceso al empleo pleno, digno y productivo (op. cit., pp. 33-35 y 60).
- (8) Véase Acuerdo Nacional. Pacto de mediano plazo por la inversión y el empleo digno. Declaración a favor de la infancia. Compromiso para la mejora inmediata de la calidad del gasto, con una visión de largo plazo, Lima, Secretaría Técnica del Acuerdo Nacional, s.f., pp. 5-18.
- (9) En contra, aunque sin detallar cuál sería el foro idóneo, se ha expuesto que el salario mínimo no debiera integrar el Pacto Social: no es un elemento indispensable para la distribución de los ingresos porque sólo corresponde a una mínima parte de la PEA (población económicamente activa).

escenas laborales

REGLAMENTO DE LA LEY N° 28369, LEY DEL TRABAJO DEL PSICÓLOGO

Mediante Decreto Supremo N° 007-2007-SA de fecha 01.08.2007, publicado el 02.08.2007, se aprueba el Reglamento de la Ley N° 28369, Ley del Trabajo del Psicólogo, que tiene como objeto regular el ejercicio y trabajo del mencionado profesional, el mismo que se debe desarrollar, asimismo, en concordancia con lo establecido en el Código de Ética Profesional y los Estatutos del Colegio de Psicólogos del Perú.

De acuerdo a lo establecido en el art. 7º del Reglamento bajo comentario, "los ámbitos donde el psicólogo brinda atención profesional directa son los espacios de interacción de una actividad humana donde se desarrollan los procesos motivo de su estudio y actividad, que entre otros son: educativo, salud, laboral, social-comunitario, cultural, económico, deportivo, jurídico y político".

En este contexto, debemos señalar que todos los derechos, deberes y obligaciones del profesional psicólogo que labore en el sector público o privado se sujetarán, en todo lo que le corresponda, a las disposiciones legales vigentes aplicables para cada caso.

El Reglamento alcanza a todos los profesionales colegiados por el Colegio de Psicólogos del Perú.

INTERMEDIACIÓN LABORAL

Registro Nacional de Empresas y Entidades

Con fecha 13.08.07, se publicó en el Diario Oficial El Peruano, la R.M. N° 206-2007-TR de 01.08.2007, la cual aprueba la Directiva Nacional N° 004-2007-MTPE/3/11.2 que regula el "Procedimiento para la Inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral –RENEEIL", así como el "Manual de procedimientos para la inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral –RENEEIL" y sus Anexos, los cuales constituyen documentos formativos que han sido formulados por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional.

El objetivo del RENEIL es establecer pautas y procedimientos para la aplicación, evaluación y calificación adecuada de las actividades consideradas como de intermediación laboral y el otorgamiento debido de la constancia de inscripción en el registro, señalándose el trámite y procedimiento que cada caso amerite.

La Directiva Nacional es de aplicación por parte de las Dependencias de Promoción del Empleo y Formación Profesional (DPEFP) o dependencias que hagan sus veces, así como en las Zonas de Trabajo y Promoción del Empleo de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional. Además, dicha Directiva resulta de obligatorio cumplimiento para las empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral, al momento de solicitar su inscripción en el Registro.

La Resolución Ministerial reseñada entrará en vigencia al cumplirse el plazo señalado en el artículo 2º del D.S. N° 008-2007-TR (norma que modifica el art. 1º del D.S. N° 003-2002-TR, Reglamento de la Ley que regula la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y Cooperativas de Trabajadores), es decir, a los 60 días hábiles de la publicación de éste último.

Al entrar en vigencia la Resolución Ministerial precitada, quedará derogada la R.M. N° 262-2004-TR, Procedimiento para el Registro de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral.

CONSTRUCCIÓN CIVIL 2007-2008

Acta Final de la Negociación Colectiva

El pasado 25 de julio se llevó a cabo la suscripción del Acta Final de la Negociación Colectiva en Construcción Civil 2007-2008 entre la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP), la misma que fue publicada el 13.08.2007 en el Diario Oficial El Peruano mediante Resolución Ministerial N° 214-2007-TR de fecha 10.08.2007.

En dicha Acta se precisa que, a partir del 1 de junio de este año, los trabajadores en construcción civil del ámbito nacional recibirán un aumento general sobre su jornal básico diario, de la siguiente forma: Operario: S/. 1.50; Oficial: S/. 1.20; Peón: S/. 1.10

La referida Acta se encuentra adjunta en el Anexo que forma parte integrante de la Resolución Ministerial reseñada.

• ENTIDADES DEL GOBIERNO REGIONAL OBLIGADAS A CUMPLIR LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

El 31 de julio de 2007 se publicó la Ordenanza Regional N° 005-2007-RMDD/CR de fecha 27.06.2007, por la cual se dispone que todas las entidades dependientes del Gobierno Regional de Madre de Dios se encuentran en la obligación de cumplir con lo establecido en la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, su reglamento y sus modificatorias, en todos sus extremos, siendo su implementación responsabilidad de la Gerencia General, así como de la Oficina Regional de Administración.

Asimismo, se establece que todas las entidades dependientes del Gobierno Regional de Madre de Dios que tengan interés en permitir la implementación en sus instalaciones de módulos y/o kioscos de ventas de productos y/o prestación de servicios, deberán asignarlos preferentemente a personas con discapacidad, quienes estarán en la obligación de cumplir los requisitos establecidos a excepción de los pagos y tasas, los cuales deberán ser reducidos en un 50%. Sólo quedarán excluidas de lo señalado en el párrafo precedente, las personas con discapacidad que cuenten con trabajo remunerado en el sector estatal o privado.

• SEGURO UNIVERSAL DE SALUD

Se está planteando la posibilidad de que en agosto de 2007 se establezca el Seguro Universal de Salud, el cual ya cuenta con el visto bueno del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) para su financiamiento.

Esta iniciativa tiene como objetivo que las personas puedan ganar de manera gradual dicho beneficio, aprovechando las fortalezas de todas las redes asistenciales públicas. El propósito es aumentar la cobertura actual de 11 millones de asegurados hasta 18 millones en el 2011. Asimismo, se busca mejorar los niveles de atención, por lo que el sistema se iniciará con un plan mínimo con el que contarán todos y que implicará atención y medicinas, aunque no al 100%.

Para conseguir dicho seguro universal, se deben fortalecer tanto el Ministerio de Salud, como EsSalud y la Sanidad de las Fuerzas Policiales, sin que esto implique ningún tipo de fusión.

El MEF ya aprobó el monto del subsidio necesario para poner en marcha el sistema.

Este aseguramiento universal podrá ser subsidiado total, parcialmente o en forma contributiva, pudiendo acceder a la primera forma quienes se encuentren en condición de pobreza, de acuerdo con el estudio (SIFHO) que está realizando el MEF.

• ACCESO A LOS PROCESOS JUDICIALES VÍA INTERNET

Desde el 06 de agosto del año en curso, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República puso a disposición del público en la página web del Poder Judicial un link (<http://www.pj.gob.pe/enlaces.asp?opcion=cej>), a través del cual, ingresando el número de expediente o los apellidos de las partes litigantes, se podrán conocer los expedientes que procesa dicha Sala y así controlar exactamente la situación de los casos judiciales.

Con el apoyo de este nuevo sistema, denominado S Gol, una vez que los casos ingresen a dicha Sala se podrá efectuar el seguimiento del proceso incluso cuando algún expediente no haya sido resuelto en el plazo que debía, de acuerdo a ley.

El objetivo es que las personas puedan tener conocimiento, a través de sus computadoras o celulares (que cuenten con servicio de internet) del desarrollo de sus procesos, y así comprobar el curso que siguen en el Poder Judicial.

• ENCUESTA DE HOGARES ESPECIALIZADA EN NIVELES DE EMPLEO 2007

Mediante Resolución Jefatural N° 223-2007-INEI de fecha 24.07.2007, publicada el 08.08.2007, se autoriza la ejecución de la "Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo 2007" que se llevará a cabo en el período comprendido entre el 1 de agosto y el 12 de octubre, según el siguiente cronograma:

| Ciudades | Período de Trabajo de Campo |
|---|---------------------------------|
| • Arequipa, Trujillo, Chiclayo, Ica, Piura, Huancayo, Cusco, Tacna y Tumbes | 1 de agosto al 7 de setiembre |
| • Ayacucho, Iquitos, Huánuco, Cajamarca, Huaraz, Puno y Pucallpa | 1 de setiembre al 7 de octubre |
| • Provincias de Lima y Callao | 3 de setiembre al 12 de octubre |

Esta encuesta será realizada por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional del MTPE.

Los miembros de las viviendas seleccionadas deberán brindar facilidades a los supervisores y encuestadores encargados del diligenciamiento de los formularios, quienes estarán debidamente acreditados por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional del MTPE, en las provincias de Lima y Callao, y por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo en las ciudades del interior del país.

La información proporcionada por los miembros de las viviendas particulares seleccionadas en la referida encuesta será confidencial.

bibliografía

Responsabilidad Social, Empresarial y Mercado de Trabajo

Cecilia Garavito

Documento de Trabajo 258

Centro de Investigaciones Sociales,

Económicas, Políticas y

Antropológicas (CISEPA)

Pontificia Universidad Católica del Perú

Junio 2007

En esta ocasión Cecilia Garavito, Profesora Principal del Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú y Coordinadora de la Maestría de Relaciones Laborales, presenta el artículo "Responsabilidad Social, Empresarial y Mercado de Trabajo".

Como señala la autora, el concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha desarrollado a partir del interés de los empresarios en mantener una relación armoniosa con la comunidad, la cual, si bien tiene bases éticas, también responde a una estrategia de permanencia y legitimidad de la empresa en el mediano y largo plazo.

El objetivo del artículo bajo comentario es analizar la razón por la cual en el Perú los programas de RSE de las empresas se orientan fundamentalmente a temas relacionados con el alivio de la pobreza y el cuidado del medio ambiente, dejando de último plano la ejecución de dichas políticas en el ámbito laboral.

En este contexto, se entiende por RSE en el ámbito laboral a la oferta de empleo productivo y digno, de acuerdo a la definición de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo. Esto implica una remuneración suficiente y condiciones de trabajo adecuadas que permitan no solamente la supervivencia inmediata del trabajador, sino también la protección de su futuro y el de sus hijos.

Según concluye Cecilia Garavito: "es la presión de los organismos multilaterales la que lleva a la preocupación central por los problemas de pobreza y el medio ambiente, dejando de lado los temas laborales. De nuevo estamos ante el lugar que éstos tienen en la jerarquía de necesidades sociales de un país como el Perú. Esta sería la razón por la cual el tema laboral se pone en agenda solamente cuando existe presión de los países desarrollados, mientras el discurso nacional predominante reclama la no eliminación de lo que se considera una ventaja: el bajo costo de nuestra mano de obra...".

GRATIFICACIONES LEGALES

Tratamiento de la Gratificación Proporcional

1. LA GRATIFICACIÓN PROPORCIONAL

La Ley N° 27735 que regula el otorgamiento de las gratificaciones por Fiestas Patrias y por Navidad dentro del régimen de la actividad privada, denomina **Gratificación Proporcional** las dos situaciones siguientes:

- a) Cuando el trabajador cuenta con menos de seis meses de servicios en la oportunidad en que corresponde el abono de este beneficio, es decir por Fiestas Patrias (Enero-Junio) o por Navidad (Julio-Diciembre). Ello se origina cuando el ingreso del trabajador se ha producido luego de iniciado el semestre respectivo. Así se desprende de lo expresado en el segundo párrafo del artículo 6° de la Ley N° 27735.
- b) Cuando el trabajador cuenta con menos de seis meses de servicios en cualquiera de los dos semestres antes aludidos (enero-junio; julio-diciembre) por haberse producido su cese antes de las fechas determinadas para el otorgamiento de la gratificación. Así lo expresa el artículo 7° de la misma ley N° 27735.

En este caso, para tener derecho a la **gratificación proporcional** se requiere haber laborado por lo menos un mes en el semestre correspondiente.

De acuerdo a las normas reseñadas, la Gratificación será proporcional a los «**meses laborados**» en el semestre cuando el «**ingreso**» se produce ya iniciado éste, y será proporcional a los «**meses efectivamente laborados**» cuando el «**cese**» tiene lugar antes de la fecha determinada para el pago (julio/diciembre). La diferencia de contenido entre ambos casos se encuentra establecido en la ley (arts. 6 y 7).

2. ¿PROBLEMAS ORIGINADOS POR EL REGLAMENTO?

El Reglamento de la Ley N° 27735 (D.S. N° 005-2002-TR de 03.07.2002) habría sido el causante indirecto de algunos desencuentros y confusiones que se han originado respecto a la aplicación de la Ley. Entre ellos tenemos las siguientes situaciones:

El tratamiento de la Gratificación cuando ésta corresponde a períodos inferiores al semestre presenta criterios interpretativos disímiles que motivan preocupación en aquellos empleadores que tratan de cumplir con honestidad sus obligaciones laborales.

Intentaremos aportar elementos clarificadores sobre este particular.

2.1 La «Gratificación Trunca» y su integración en el cómputo de la CTS

El Reglamento de la Ley de Gratificaciones denomina «**gratificación trunca**» a lo que la ley designa como gratificación proporcional por «**cese**» del trabajador antes que se cumpla la oportunidad legal señalada para el pago de este beneficio.

La interpretación que se ha querido dar en este caso a la *gratificación trunca* ha servido lamentablemente para que algunos –inclusive una dependencia del MTPE (el PRO-DLAB)– pretendan excluir el monto que representa la «Gratificación Trunca» del cálculo de la CTS, aduciendo el argumento de que su importe no correspondería al concepto de **Gratificación**, por no recibirse en el mes de las Fiestas Patrias o de la Navidad. En su criterio ello representaría la percepción de un elemento económico de naturaleza distinta, que por no reunir las características temporales propias de la Gratificación por Fiestas Patrias o por Navidad, la convertiría en ajena y distinta a este beneficio.

Como ya fue expresado en anterior oportunidad («*Informe Laboral*» de Julio 2007) tal concepción resulta reñida con una interpretación lógica del sentido laboral de la norma. En efecto, es innegable que el monto que corresponde por «*Gratificación Trunca*» tiene la naturaleza y características esenciales del concepto remunerativo denominado «*Gratificación*», pues su contenido y tratamiento está no sólo regulado dentro de la Ley N° 27735 sino que, además, su monto tiene relación directa y proporcional con el tiempo o período de labor prestado por el servidor, representando ello una característica más que refuerza su contenido remunerativo.

La interpretación restrictiva de los alcances de la Gratificación Trunca respecto a su integración a la remuneración computable de la CTS, evidencia más bien una marcada influencia de los criterios tributarios dentro de los cuales el **sentido literal** del uso de los términos («*Gratificaciones que se concedan en los meses de julio y diciembre por motivos de Fiestas Patrias y Navidad*») predominan sobre lo conceptual y lo lógico.

2.2 Alcances económicos de la «Gratificación Proporcional»

Según acabamos de ver compaginando las expresiones contenidas en la Ley y en su Reglamento, se podría distinguir entre la llamada «*Gratificación Proporcional*» aplicable al beneficio remunerativo que se origina cuando la relación laboral nace o tiene lugar después de iniciado el semestre respectivo (*enero/junio o julio/diciembre*) y la «*Gratificación Trunca*» que se da cuando el cese del trabajador corta o interrumpe la secuencia laboral antes de que se cumpla el semestre respectivo.

El problema está en dilucidar cómo se computa en ambos casos el monto de la gratificación que corresponde a cada uno de ellos. Ya dijimos, inicialmente, que la Ley dice que cuando el *ingreso* se produce ya iniciado el semestre, el cómputo de la Gratificación se hace proporcionalmente a los *meses laborados* y que en caso de cese del trabajador antes de que se cumpla el semestre, el monto de la Gratificación será proporcional a los *meses efectivamente laborados*.

Si bien entre ambas situaciones tenemos ya un matiz diferencial, éste se hace más grave cuando leemos la norma reglamentaria. En efecto, inicialmente el artículo 3.3 señala que «*las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre, ... se reducen proporcionalmente en su monto cuando el período de servicios sea menor*», lo que significa claramente que debe existir una relación proporcional entre el tiempo laborado y el monto de la gratificación correspondiente a dicho período.

Sin embargo, el artículo 3.4 introdujo un elemento totalmente contrario y distorsionador al expresar originalmente que el tiempo de servicios se determinaba «*por cada mes calendario completo efectivamente laborado en el período correspondiente*», lo que implicaba introducir elementos distintivos (referirse a «*meses calendario completos*») que alteraban por completo una natural y lógica proporcionalidad entre «*tiempo laborado y pago correspondiente a dicho período*».

El error de redacción fue felizmente detectado al poco tiempo. El D.S. N° 17-2002-TR de 04.12.2002 supo reconocer la carencia del sentido de proporcionalidad que entrañaba el artículo 3.4 reglamentario en su texto original. Por ello lo modificó, precisando que «*los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente*».

Con esta modificación quedó establecido que para efecto del cálculo de la Gratificación debían computarse los períodos laborados en cada semestre, **deduciendo de cada mes** aquellos días que no correspondan a jornadas efectivamente laboradas o que no resulten días considerados como efectivamente laborados según los alcances del artículo 2° del Reglamento (vacaciones; licencias con goce de remuneraciones; licencias o descansos subsidiados por

la Seguridad Social; los días considerados como laborados por Ley expresa para todo efecto legal).

En consecuencia, deberá excluirse en cada mes del semestre correspondiente, cualquier otro día en que no se haya prestado labor efectiva. El descuento se hará a razón de un treintavo por cada día no laborado en el correspondiente mes.

Siendo esto así, no cabe interpretar en forma distinta el pago se la Gratificación cuando se trata tanto de la **Gratificación Proporcional** por ingreso luego de iniciado el semestre, como en el caso de la **Gratificación Trunca**, es decir cuando el cese del trabajador tiene lugar antes del mes de julio o diciembre, según el caso.

No obstante lo expuesto, podría quedar la duda en aquéllos que al leer el artículo 5° del Reglamento se atienen ciegamente a su texto y consideran que tratándose de la **Gratificación Trunca** su monto debe calcularse «*de manera proporcional a los meses calendario completos laborados en el período en el que se produzca el cese*».

Pretender la lectura literal de esta norma sería cerrar los ojos a la intención verdadera que trata de respetar el sentido de **proporcionalidad** entre el tiempo laborado y el monto de la gratificación correspondiente a dicho período. Sería, igualmente, desconocer el texto modificado del numeral 3.4 a que nos hemos referido, que precisa cómo se debe computar el tiempo de servicios para efectos de determinar el pago de la Gratificación, incluso de la «*trunca*» que es también de carácter *proporcional* como lo determina la ley en su artículo 7°.

Debe tenerse en cuenta, además, que la aparente contradicción objeto de este comentario, se origina en una **falta de técnica legislativa** pues no hay que olvidar que cuando se dio la modificación sufrida por el numeral 3.4 ya existía en paralelo el actual texto del artículo 5°, **cuyos alcances debieron también ser objeto de la consiguiente modificación**, pues no se puede pensar ni admitir en derecho, que donde existe la misma razón no se dé el mismo derecho.

La omisión contenida en el texto reglamentario no puede afectar el legítimo derecho de quien accede a la Gratificación Proporcional por haber cesado antes de la oportunidad de pago de este beneficio. Es mezquino buscar artificios carentes de lógica para retacear un derecho reconocido en la Ley.

Conclusiones

Resumiendo debe tenerse en cuenta:

- Que el importe de la «*Gratificación Trunca*» (1/6) forma parte también del cálculo de la CTS al liquidar los servicios del cesante, a más de la parte proporcional de la última gratificación ordinaria percibida por el trabajador.
- Que tanto la Gratificación Proporcional por ingreso posterior al inicio del semestre, como la Gratificación Trunca por cese antes de julio o diciembre, se calcula en base a los meses laborados en el semestre, deduciéndose 1/30 por cada día que no corresponda a trabajo efectivamente realizado.

BONIFICACIÓN POR EDUCACIÓN

1. BASE LEGAL

La Bonificación por Educación se encuentra normada por:

- TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, art. 7°, aprobado por D.S. N° 003-97-TR.
- TUO del Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por D.S. N° 001-97-TR, arts. 19° y 20°.
- Contratos individuales de trabajo y convenios colectivos.

2. FORMALIDAD

Este concepto no remunerativo puede ser otorgado en el contrato de trabajo celebrado en forma escrita o verbal, según fuera el caso, o bien por acto unilateral del empleador o convenio individual o colectivo. En cualquier caso, el trabajador que recibirá esta Bonificación por Educación debe suscribir el documento que acredita que esa suma es destinada a tal fin, y que se concede bajo los alcances establecidos en la ley.

3. CONTENIDO

La Bonificación por Educación es una suma que se otorga con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, en cualquiera de los niveles educativos de ley, es decir en inicial, primaria, secundaria, educación superior, técnica o universitaria, y similares. Su percepción está destinada a cubrir o ayudar razonablemente a sufragar los gastos en que incurre el trabajador en su propia educación o la de sus dependientes directos, y comprende tanto la pensión mensual, como todos aquellos gastos cotidianos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, tales como útiles, libros, uniformes y otros de similar naturaleza.

El monto que se concede por este concepto puede ser fijo, variable, mixto o impreciso, debiendo comunicarse a los trabajadores que no tiene carácter de remuneración.

4. MARCO JURÍDICO ESPECÍFICO

Tal como lo expresa el art. 19°, inciso f) del TUO del Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por D.S. N° 001-97-TR:

De acuerdo a la normatividad legal pertinente, los empleadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada pueden conceder a sus trabajadores el concepto no remunerativo denominado "Bonificación por Educación". Veamos algunas recomendaciones y documentos que se aplicarían en este caso.

No se consideran remuneraciones computables las siguientes: (...)

"f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada".

Lo preceptuado anteriormente, concordado con el artículo 7° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 001-97-TR que establece que "no constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los arts. 19° y 20° del TUO del Dec. Leg. N° 650", determinan su carácter no remunerativo.

5. MONTO A CONCEDERSE

Si el origen de la Bonificación por Educación fuera contractual, se sujetará a los términos que establezcan el empleador o las partes, para lo cual podría considerarse:

5.1 Valor: Un monto razonable en función a los gastos por los que se concede, es decir, para ayudar con los gastos que demanda la educación.

5.2 Cómputo: Se otorgará supeditado al Análisis de Sustento de Educación aprobado por la empresa.

5.3 El monto mensual promedio podrá alcanzar usualmente los lineamientos siguientes:

- Hasta S/., no obstante se podrán establecer montos mayores de acuerdo al gasto que afecte al trabajador.
- Variables para elaborar el Análisis de Sustento de Educación:
 - a. Pensión mensual promedio por niveles;
 - b. Gastos en libros;
 - c. Gastos en útiles escolares cotidianos;
 - d. Refrigerio;
 - e. Internet;
 - f. Uniformes;
 - g. Transporte;
 - h. Otros.

5.4 Modalidad de otorgamiento: El monto se asignará a cada trabajador de acuerdo a los factores y sistemas que la empresa decida. No necesariamente corresponderán montos iguales para todos los trabajadores.

El trabajador destinará a Educación la suma percibida de acuerdo a una **Declaración Jurada** que presentará a la empresa de conformidad a sus normas internas.

5.5 Vigencia: Los límites y conceptos que están comprendidos dentro del monto de la Bonificación por Educación no son permanentes; la empresa podrá actualizarlos y modificarlos de acuerdo a lo que disponga. De no comunicarse a los trabajadores modificación alguna se continuará percibiendo el monto señalado, hasta que se efectúe una próxima modificación.

6. PLANILLA Y BOLETA DE PAGO

De conformidad con lo dispuesto en el D.S. N° 001-98-TR, art. 14°, inciso f), el concepto no remunerativo "Bonificación por Educación" se consignará en el respectivo libro de Planillas de Pago, así como en las Boletas de Pago.

7. EFECTOS LEGALES

En observancia a lo estipulado en el art. 7° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, la Bonificación por Educación no se considera remuneración para ningún efecto legal, por lo que no se computará para el cálculo de aportes ni contribuciones sociales, pero sí se encuentra afecta al pago del Impuesto a la Renta de 5ta. Categoría, en aplicación de lo preceptuado en el inc. a) del art. 34° del Dec. Leg. N° 774, Ley del Impuesto a la Renta.

DECLARACIÓN JURADA SOBRE LA BONIFICACIÓN POR EDUCACIÓN

DECLARANTE: DNI:.....
con domicilio en:

Por intermedio del presente documento declaro bajo juramento que el monto de la Bonificación por Educación que se me concede a través de las Planillas y Boletas de Pago a partir del....., se encuentra dentro de los alcances legales que determina el art. 19°, inciso f) del TUO del Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por D.S. N° 001-97-TR.

Asimismo, a través de la presente Declaración me comprometo a remitir a mi empleador los documentos que sustentan los hechos de los estudios que originan la percepción de esta Bonificación por Educación.

Lima,

.....
Nombres y apellidos
Documento de identidad

Cargo de Recepcionado
por la empresa

DECLARACIÓN JURADA DE GASTOS DE EDUCACIÓN N°

Nombre y apellidos:
Empleador:
Cargo/ocupación:
Estudios:

DECLARACIÓN: Conste por el presente documento la Declaración Jurada sobre gastos para educación en que incurre el declarante y/o sus dependientes, según el detalle consignado a continuación, lo que expresa la verdad de los hechos, la misma que se consigna en forma libre y voluntaria.

1. GASTOS DE ESCOLARIDAD

- 1.1 Dependiente: Parentesco:
- a) Pensión en Colegio: S/. mensuales
- b) Movilidad: S/. mensuales
- c) Libros y cuadernos: S/. anuales
- d) Refrigerio: S/. mensuales
- e) Uniformes: S/. anuales
- f) Matrícula: S/. anuales
- g) Asociación P. de Familia: S/. mensuales
- h)
- 1.2 Dependiente:.....Parentesco:.....
- a) Pensión en Colegio: S/. mensuales
- b) Movilidad: S/. mensuales
- c) Libros y cuadernos: S/. anuales
- d) Refrigerio: S/. mensuales
- e) Uniformes: S/. anuales
- f) Matrícula: S/. anuales
- g) Asociación P. de Familia: S/. mensuales
- h)

Promedio mensual de gastos por total de dependientes: S/.

2. GASTOS DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

- 1.1 Dependiente: Parentesco:
- a) Pensión en: S/. mensuales
- b) Movilidad: S/. mensuales
- c) Libros y cuadernos: S/. anuales
- d) Refrigerio: S/. mensuales
- e) Matrícula: S/. anuales
- f)
- 1.2 Dependiente: Parentesco:
- a) Pensión en: S/. mensuales
- b) Movilidad: S/. mensuales
- c) Libros y cuadernos: S/. anuales
- d) Refrigerio: S/. mensuales
- e) Matrícula: S/. anuales
- f)

Promedio mensual de gastos por total de dependientes: S/.

ESPACIO RESERVADO PARA EL EMPLEADOR:

(La Presidencia de la Institución..... por sesión del.....) aprueba otorgar la suma mensual de S/. a favor del trabajador en concepto de Bonificación por Educación, sujeta a los alcances del art. 19° inc. f) del TUO del Dec. Leg. N° 650 aprobado por D.S. N° 001-97-TR.

Autoriza:.....

CANASTA DE NAVIDAD O SIMILARES

Tratamiento legal laboral-tributario

A. CONCEPTUALIZACIÓN

La canasta de Navidad es un beneficio que suele otorgarse por el empleador a sus trabajadores, sea en especie o por su equivalente en dinero en el mes de diciembre, con ocasión de las Fiestas Navideñas.

Dentro del análisis legal que presentamos a continuación, consideraremos también cualquier otro beneficio similar que la empresa otorga a sus trabajadores, como podría ser una canasta de alimentos, por ejemplo, en el mes de julio, con ocasión de las Fiestas Patrias.

B. FORMAS DE OTORGAMIENTO

No vamos a encontrar en la legislación norma legal alguna que obligue al empleador a su otorgamiento, éste se efectúa de ordinario por: **acto unilateral**, cuando el empleador, por propia voluntad decide otorgar este beneficio a sus trabajadores; por **convenio individual**, cuando el empleador lo acuerda así con cada trabajador; o por **convenio colectivo**, que constituye la forma más usual de otorgar este beneficio.

C. NATURALEZA JURÍDICA

De acuerdo a lo establecido en el artículo 7° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), no constituyen remuneración para ningún efecto legal, los conceptos previstos en los artículos 19° y 20° del TUO del Dec. Leg. N° 650.

El artículo 19° del texto legal reseñado establece:

"No se consideran remuneraciones computables:

d) La canasta de Navidad o similares. (...)"

En consecuencia, el monto que el empleador otorgue al trabajador por canasta de Navidad o similares no constituirá remuneración computable para el cálculo de ningún beneficio laboral (llámese Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones Legales, Vacaciones, etc.) ni para el pago de aportes y contribuciones sociales (AFP, ONP, EsSalud, etc.).

Respecto al Impuesto a la Renta de Quinta Categoría, el valor que representa este beneficio sí se encuentra afecto al mismo, de ser el caso (art. 34°, inc. a) Ley del Impuesto a la Renta).

Presentamos a continuación el análisis legal de este beneficio laboral que otorgan algunas empresas a sus trabajadores con ocasión de las Fiestas Navideñas o en otras situaciones particulares similares y que, de acuerdo a lo establecido en el art. 19° del TUO del Dec. Leg. N° 650, concordado con el art. 7° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no constituye remuneración para ningún efecto legal. Veamos sus alcances laborales y tributarios.

D. REFLEJO EN PLANILLAS

Si bien es cierto de acuerdo a lo establecido en el inc. e) del art. 14° del D.S. N° 001-98-TR, Normas sobre Planillas de Pago, debe consignarse en ellas cualquier otro pago que no tenga carácter remunerativo según el artículo 7° de la LPCL, podría considerarse viable que no exista la obligación de reflejar el monto correspondiente a la canasta de Navidad en el Libro de Planillas de Pago ni en las Boletas de Pago, por cuanto este otorgamiento cuenta con un sustento documentario adicional para acreditar el gasto.

Así, de acuerdo a lo establecido en el art. 3° de la Ley del Impuesto General a las Ventas, se entiende por:

"a) VENTA: (...)

2. El retiro de bienes que efectúe el propietario, socio o titular de la empresa o la empresa misma, incluyendo los que se efectúen como descuento o bonificación, con excepción de los señalados por esta ley y su reglamento..."

Por lo tanto, la canasta de Navidad es considerada un retiro de bienes y, de acuerdo a lo establecido en el art. 8° del Reglamento de Comprobantes de Pago (R. Super. N° 007-99/SUNAT), numeral 8), primer párrafo, debe entregarse una boleta de venta a cada trabajador al momento de su otorgamiento, tal como veremos a continuación:

Artículo 8°.- Requisitos de los Comprobantes de Pago: (...)

8) "Cuando la transferencia de bienes o la prestación de servicios se efectúe gratuitamente, se consignará en los comprobantes de pago la leyenda: "TRANSFERENCIA GRATUITA" o "SERVICIO PRESTADO GRATUITAMENTE", según sea el caso, precisándose adicionalmente el valor de la venta, el importe de la cesión en uso o del servicio prestado, que hubiera correspondido a dicha operación."

En consecuencia, la Boleta de Venta otorgada a cada trabajador deberá contener:

1. La referencia "TRANSFERENCIA GRATUITA";
2. La denominación "Canasta de Navidad", o la que corresponda según el caso;
3. El importe (monto total que debe incluir el IGV correspondiente);
4. En el rubro TOTAL se deberá consignar S/00.

Aportes en el Sistema Privado de Pensiones

La Superintendencia de Banca y Seguros, en cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 149º 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 2007.

| MES DE VENCIMIENTO (1) | AÑO DE VENCIMIENTO | | | | | | | | | |
|------------------------|--------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
| Enero | 1,02480984 | 1,02480984 | 1,02480984 | 1,02015651 | 1,01653772 | 1,01259436 | 1,01395313 | 1,01395313 | 1,01395313 | 1,01395313 |
| Febrero | 1,02238223 | 1,02238223 | 1,02319080 | 1,01818825 | 1,01492541 | 1,01395313 | 1,01304708 | 1,01259436 | 1,01259436 | 1,01259436 |
| Marzo | 1,02480984 | 1,02480984 | 1,02480984 | 1,02015651 | 1,01550386 | 1,01395313 | 1,01395313 | 1,01395313 | 1,01395313 | 1,01395313 |
| Abril | 1,02400000 | 1,02400000 | 1,02400000 | 1,01950000 | 1,01500000 | 1,01350000 | 1,01350000 | 1,01350000 | 1,0135 | 1,01350000 |
| Mayo | 1,02480984 | 1,02480984 | 1,02480984 | 1,02015651 | 1,01550386 | 1,01395313 | 1,01395313 | 1,01395313 | 1,01395313 | 1,01395313 |
| Junio | 1,02400000 | 1,02400000 | 1,02400000 | 1,01950000 | 1,01500000 | 1,01350000 | 1,01350000 | 1,01395313 | 1,01350000 | 1,01350000 |
| Julio | 1,02480984 | 1,02480984 | 1,02274161 | 1,01860555 | 1,01550386 | 1,01395313 | 1,01395313 | 1,01350000 | 1,01395313 | 1,01705466 |
| Agosto | 1,02480984 | 1,02480984 | 1,02274161 | 1,01860555 | 1,01500000 | 1,01395313 | 1,01395313 | 1,01395313 | 1,01395313 | 1,01705466 |
| Setiembre | 1,02400000 | 1,02400000 | 1,02200000 | 1,01800000 | 1,01550386 | 1,01350000 | 1,01350000 | 1,01350000 | 1,01350000 | 1,01350000 |
| Octubre | 1,02480984 | 1,02480984 | 1,02274161 | 1,01860555 | 1,01500000 | 1,01395313 | 1,01395313 | 1,01350000 | 1,01395313 | 1,01395313 |
| Noviembre | 1,02400000 | 1,02400000 | 1,02200000 | 1,01800000 | 1,01550386 | 1,01350000 | 1,01350000 | 1,01350000 | 1,0135 | 1,01350000 |
| Diciembre | 1,02480984 | 1,02480984 | 1,02274161 | 1,01653772 | 1,01395313 | 1,01395313 | 1,01395313 | 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.

FACTOR DE ACTUALIZACIÓN B: 1

2) Los intereses moratorios para los pagos vencidos durante el mes de Agosto de 2007 empezarán a computarse a partir del sexto día hábil del referido mes.

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

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:

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

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:

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

Calendario Tributario y de otros Conceptos

R. de S. N° 240-2006/SUNAT (30.12.2006) y normas especiales

1 PERIODO 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. | 2 AGO. SET. | 3 JUL. AGO. | 4 AGO. SET. | 5 JUL. AGO. | 6 AGO. SET. | 7 JUL. AGO. | 8 AGO. SET. | 9 JUL. AGO. | 0 AGO. SET. | 1 JUL. AGO. | 2 AGO. SET. | 3 JUL. AGO. | 4 AGO. SET. | 5 JUL. AGO. | 6 AGO. SET. | 7 JUL. AGO. | 8 AGO. SET. | 9 JUL. AGO. | 0 AGO. SET. |
| • Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821) | 15.08.07 | 18.09.07 | 16.08.07 | 19.09.07 | 17.08.07 | 20.09.07 | 20.08.07 | 21.09.07 | 21.08.07 | 24.09.07 | 22.08.07 | 11.09.07 | 09.08.07 | 12.09.07 | 10.08.07 | 13.09.07 | 13.08.07 | 14.09.07 | 14.08.07 | 17.09.07 |
| • ESSALUD (2) - Régimen General (3) | 15.08.07 | 18.09.07 | 16.08.07 | 19.09.07 | 17.08.07 | 20.09.07 | 20.08.07 | 21.09.07 | 21.08.07 | 24.09.07 | 22.08.07 | 11.09.07 | 09.08.07 | 12.09.07 | 10.08.07 | 13.09.07 | 13.08.07 | 14.09.07 | 14.08.07 | 17.09.07 |
| - Grupos Especiales (3) | 15.08.07 | 18.09.07 | 16.08.07 | 19.09.07 | 17.08.07 | 20.09.07 | 20.08.07 | 21.09.07 | 21.08.07 | 24.09.07 | 22.08.07 | 11.09.07 | 09.08.07 | 12.09.07 | 10.08.07 | 13.09.07 | 13.08.07 | 14.09.07 | 14.08.07 | 17.09.07 |
| • ONP (2) (3) | 15.08.07 | 18.09.07 | 16.08.07 | 19.09.07 | 17.08.07 | 20.09.07 | 20.08.07 | 21.09.07 | 21.08.07 | 24.09.07 | 22.08.07 | 11.09.07 | 09.08.07 | 12.09.07 | 10.08.07 | 13.09.07 | 13.08.07 | 14.09.07 | 14.08.07 | 17.09.07 |
| • Pagos a Cuenta y Retenciones del IR, incluye RER (2) | 15.08.07 | 18.09.07 | 16.08.07 | 19.09.07 | 17.08.07 | 20.09.07 | 20.08.07 | 21.09.07 | 21.08.07 | 24.09.07 | 22.08.07 | 11.09.07 | 09.08.07 | 12.09.07 | 10.08.07 | 13.09.07 | 13.08.07 | 14.09.07 | 14.08.07 | 17.09.07 |
| • Retenc. de CEPAP (D.L. 20530) | 15.08.07 | 18.09.07 | 16.08.07 | 19.09.07 | 17.08.07 | 20.09.07 | 20.08.07 | 21.09.07 | 21.08.07 | 24.09.07 | 22.08.07 | 11.09.07 | 09.08.07 | 12.09.07 | 10.08.07 | 13.09.07 | 13.08.07 | 14.09.07 | 14.08.07 | 17.09.07 |
| • SENCICO (2) | 15.08.07 | 18.09.07 | 16.08.07 | 19.09.07 | 17.08.07 | 20.09.07 | 20.08.07 | 21.09.07 | 21.08.07 | 24.09.07 | 22.08.07 | 11.09.07 | 09.08.07 | 12.09.07 | 10.08.07 | 13.09.07 | 13.08.07 | 14.09.07 | 14.08.07 | 17.09.07 |
| • SENATI (4) | 16.08.07 | 18.09.07 | 16.08.07 | 18.09.07 | 16.08.07 | 18.09.07 | 16.08.07 | 18.09.07 | 16.08.07 | 18.09.07 | 16.08.07 | 18.09.07 | 16.08.07 | 18.09.07 | 16.08.07 | 18.09.07 | 16.08.07 | 18.09.07 | 16.08.07 | 18.09.07 |
| • APORTES A LAS AFP: - En Cheque (5) | 03.08.07 | 05.09.07 | 03.08.07 | 05.09.07 | 03.08.07 | 05.09.07 | 03.08.07 | 05.09.07 | 03.08.07 | 05.09.07 | 03.08.07 | 05.09.07 | 03.08.07 | 05.09.07 | 03.08.07 | 05.09.07 | 03.08.07 | 05.09.07 | 03.08.07 | 05.09.07 |
| - En Efectivo (6) | 07.08.07 | 07.09.07 | 07.08.07 | 07.09.07 | 07.08.07 | 07.09.07 | 07.08.07 | 07.09.07 | 07.08.07 | 07.09.07 | 07.08.07 | 07.09.07 | 07.08.07 | 07.09.07 | 07.08.07 | 07.09.07 | 07.08.07 | 07.09.07 | 07.08.07 | 07.09.07 |
| - Declaración sin pago (6) | 07.08.07 | 07.09.07 | 07.08.07 | 07.09.07 | 07.08.07 | 07.09.07 | 07.08.07 | 07.09.07 | 07.08.07 | 07.09.07 | 07.08.07 | 07.09.07 | 07.08.07 | 07.09.07 | 07.08.07 | 07.09.07 | 07.08.07 | 07.09.07 | 07.08.07 | 07.09.07 |
| - Pago de la deuda hasta ... (7) | 21.08.07 | 21.09.07 | 21.08.07 | 21.09.07 | 21.08.07 | 21.09.07 | 21.08.07 | 21.09.07 | 21.08.07 | 21.09.07 | 21.08.07 | 21.09.07 | 21.08.07 | 21.09.07 | 21.08.07 | 21.09.07 | 21.08.07 | 21.09.07 | 21.08.07 | 21.09.07 |
| • RUS (2) | 15.08.07 | 18.09.07 | 16.08.07 | 19.09.07 | 17.08.07 | 20.09.07 | 20.08.07 | 21.09.07 | 21.08.07 | 24.09.07 | 22.08.07 | 11.09.07 | 09.08.07 | 12.09.07 | 10.08.07 | 13.09.07 | 13.08.07 | 14.09.07 | 14.08.07 | 17.09.07 |
| • CONAFOVICER (8) | 15.08.07 | 17.09.07 | 15.08.07 | 17.09.07 | 15.08.07 | 17.09.07 | 15.08.07 | 17.09.07 | 15.08.07 | 17.09.07 | 15.08.07 | 17.09.07 | 15.08.07 | 17.09.07 | 15.08.07 | 17.09.07 | 15.08.07 | 17.09.07 | 15.08.07 | 17.09.07 |

(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.

IR 2007

Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

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

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

| AÑO | BASE DE CÁLCULO | 1 UIT S/. | MONTO ANUAL A DEDUCIR |
|------|-----------------|-----------|-----------------------|
| 2005 | 7 UIT | 3,300.00 | S/ 23,100.00 |
| 2006 | 7 UIT | 3,400.00 | S/ 23,800.00 |
| 2007 | 7 UIT | 3,450.00 | S/ 24,150.00 |

- **TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2007**
Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

| RENDA GLOBAL IMPONIBLE (IR) | | TASA % | FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I) |
|-----------------------------|--|--------|---------------------------------------|
| BASE DE CÁLCULO | EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES | | |
| HASTA 27 UIT | Hasta: S/ 93,150.00 | 15% | I= (0.15 X R) |
| MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT | Más de S/ 93,150.00 Hasta S/ 186,300.00 | 21% | I= (0.21 X R) - 5,589 |
| MÁS DE 54 UIT | Más de S/ 186,300.00 | 30% | I= (0.30 X R) - 22,356 |

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA: (TUO-LIR-99, Art. 74^o).**
 - 10% de la renta bruta abonada o acreditada (Ver D.S. N° 003-2001-EF del 05.01.2001 - 06.01.2001). Ver D.S. N° 215-2006-EF (29.12.2006).
 - 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).

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 | II | 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).

DESCUENTOS Y RECARGOS EN LA TASA DE APORTACIÓN AL S.C.T.R.

1) DESCUENTO POR NÚMERO DE TRABAJADORES

| Nº 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 |

$$\text{Tasa de Riesgo} = \frac{\text{Nº días perdidos}}{\text{Nº Trabajadores}} \times 100$$

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

| NIVEL | Descripción | Recargo |
|---------|---|--------------------------|
| 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.

Nº Trabajadores: Será el promedio de trabajadores sujetos a cotización en cada uno de los períodos 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 QUE MODIFICA LA LEY DEL PROFESORADO EN LO REFERIDO A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL (12.07.2007) (348857)

LEY N° 29062

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

La Comisión Permanente del Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;
Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA LEY DEL PROFESORADO EN LO REFERIDO A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

CAPÍTULO I OBJETO Y ALCANCE DE LA LEY

Artículo 1°.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto normar las relaciones entre el Estado y los profesores a su servicio, en la Carrera Pública Magisterial, conforme al mandato establecido en el artículo 15° de la Constitución Política del Perú y a lo dispuesto en el artículo 57° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación.

Artículo 2°.- Alcance

La Carrera Pública Magisterial tiene carácter nacional y gestión descentralizada. Están comprendidos en las disposiciones de la presente Ley los profesores que prestan servicios en Instituciones y Programas Educativos de Educación Básica, Técnico Productiva y de las instancias de gestión educativa descentralizada, bajo responsabilidad del sector público, administradas directamente por este o por aquellas entidades que mantienen convenios de acuerdo a lo que señale la ley.

CAPÍTULO II EL PROFESOR Y LA FINALIDAD DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Artículo 3°.- El profesor

El profesor es un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia. Requiere de desarrollo integral y de una formación continua e intercultural.

Artículo 4°.- Marco ético y ciudadano de la profesión docente

El ejercicio de la profesión docente se realiza en nombre de la sociedad, para el desarrollo de la persona y en el marco del compromiso ético y ciudadano de formar integralmente al educando. El fundamento ético para su actuación profesional es el respeto a los derechos humanos; a los derechos y a la dignidad de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores; y al desarrollo de una cultura de paz y de solidaridad que coadyuve al fortalecimiento de la identidad peruana, la ciudadanía y la democracia. Esta ética exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y compromiso personal con el aprendizaje de cada alumno.

Artículo 5°.- De los principios

El ejercicio ético de la profesión docente se rige por los siguientes principios:

- Calidad.
- Equidad.
- Pertinencia.
- Solidaridad.

- Responsabilidad.
- Autonomía.
- Interculturalidad.
- Creatividad e innovación.

Artículo 6°.- Finalidad

La Carrera Pública Magisterial tiene como finalidades:

- Cumplir con el artículo 13° de la Ley General de Educación que compromete al Estado a garantizar, entre otros factores, la calidad en las instituciones públicas, la idoneidad de los docentes y autoridades educativas y su buen desempeño para atender el derecho de cada alumno a un maestro competente.
- Promover el mejoramiento sostenido de la calidad profesional e idoneidad del profesor para el logro del aprendizaje y del desarrollo integral de los estudiantes.
- Valorar el mérito en el desempeño laboral.
- Generar las condiciones para el ascenso a los diversos niveles de la Carrera Pública Magisterial, en igualdad de oportunidades.
- Propiciar para el profesor adecuadas condiciones de calidad de vida.
- Propiciar mejores condiciones de trabajo para facilitar el buen desempeño del profesor en las instituciones y programas educativos en los que trabaja.
- Determinar criterios y procesos de evaluación que garanticen el ingreso y permanencia de docentes de calidad, de conformidad con la presente Ley.
- Establecer las bases del programa de formación continua, integral, pertinente, intercultural y de calidad para el profesorado, en concordancia con el artículo 60° de la Ley N° 28044.

CAPÍTULO III ESTRUCTURA DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Artículo 7°.- Estructura de la Carrera Pública Magisterial

La Carrera Pública Magisterial está estructurada en cinco (5) niveles y tres (3) áreas de desempeño laboral.

El tiempo mínimo de permanencia en los niveles magisteriales es el siguiente:

- Primer (I) Nivel Magisterial : Tres (3) años.
- Segundo (II) Nivel Magisterial : Cinco (5) años.
- Tercer (III) Nivel Magisterial : Seis (6) años.
- Cuarto (IV) Nivel Magisterial : Seis (6) años.
- Quinto (V) Nivel Magisterial : Hasta el momento del retiro de la Carrera.

Los profesores de Instituciones Educativas unidocentes y multigrado, ubicadas en áreas calificadas como rurales y/o zonas de frontera, pueden postular al III, IV y V Niveles Magisteriales si han trabajado en algunas de esas instituciones durante tres (3) años en el Segundo (II) Nivel, o cinco (5) años en el Tercer (III) y Cuarto (IV) Niveles Magisteriales, respectivamente.

Artículo 8°.- Áreas de desempeño laboral

La Carrera Pública Magisterial reconoce tres (3) áreas de desempeño laboral:

a) Gestión Pedagógica: Comprende tanto a los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula y actividades curriculares complementarias al interior de la Institución Educativa y en la comunidad, como a los que realizan orientación y consejería estudiantil, coordinación, jefatura, asesoría y formación entre pares.

Restablécese el cargo y función de coordinación académica en las áreas de formación establecidas en el plan curricular.

b) Gestión Institucional: Comprende a los profesores en ejercicio de dirección y subdirección, responsables de la planificación, supervisión, evaluación y conducción de la gestión institucional. Se puede ingresar al área de gestión institucional a partir del II Nivel de la Carrera Pública Magisterial. Incluye, también, a los especialistas en educación de las diferentes instancias de gestión educativa descentralizada.

c) Investigación: Comprende a los profesores que realizan funciones de diseño y evaluación de proyectos de innovación, experimentación e investigación educativa. Así mismo, a quienes realizan estudios y análisis sistemáticos de la pedagogía y experimentación de proyectos pedagógicos, científicos y tecnológicos. Su dedicación es a tiempo parcial y complementaria con las otras áreas.

Artículo 9°.- De las clases de evaluación en la Carrera Pública Magisterial
En la Carrera Pública Magisterial se realizan dos (2) clases de evaluación:
Obligatorias:

- a) Evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial.
- b) Evaluación del desempeño laboral, conforme a lo establecido en los artículos 24° y 29° de la presente Ley.

Voluntarias:

- a) Evaluación para el ascenso, conforme a lo establecido en el artículo 24° de la presente Ley.
- b) Evaluación para verificar el dominio de información, capacidades y desempeños del profesor que postula a cargos del Área de Gestión Institucional o Investigación.

Artículo 10°.- Del Escalafón Magisterial

- a) El Escalafón Magisterial es un sistema nacional, descentralizado y público, en el que se registra la trayectoria laboral de los profesores que prestan servicios profesionales al Estado. Su publicación en el Portal Informático del Ministerio de Educación es obligatoria.
- b) La inscripción de los profesores en el Escalafón es de oficio. La documentación e información es permanentemente actualizada en los organismos de la administración educativa local, regional y nacional. Para tal efecto, los profesores tienen la obligación de entregar la documentación e información correspondientes.
- c) El reglamento de la presente Ley establece las funciones que corresponden a las diversas instancias de gestión educativa descentralizadas referidas al Escalafón y define la información que debe contener el registro escalafonario.

CAPÍTULO IV

INGRESO A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Artículo 11°.- Requisitos para postular a la Carrera Pública Magisterial
El ingreso a la Carrera Pública Magisterial es por concurso público.

Para participar en el concurso público de acceso a una plaza vacante se requiere cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Poseer título de profesor o licenciado en educación, otorgado por una institución de formación docente acreditada en el país o en el exterior. En este último caso, el título debe ser revalidado en el Perú.
- b. Ser miembro del Colegio de Profesores del Perú.
- c. Gozar de buena salud, física y mental, que permita ejercer la docencia, sin perjuicio de lo establecido en la Ley N° 27050 modificada por la Ley N° 28164.
- d. No haber sido condenado ni estar incurso en proceso penal por delito doloso.
- e. No encontrarse inhabilitado por motivos de destitución, despido o resolución judicial que así lo indique.

Para postular a una plaza vacante de Educación Básica, en instituciones educativas ubicadas en zonas de frontera, se requiere, además, ser peruano de nacimiento.

Para postular a plazas vacantes de instituciones educativas ubicadas en comunidades donde predomina la lengua originaria, el profesor debe acreditar, además, el dominio de la lengua materna de los educandos y el conocimiento de la cultura local.

Artículo 12°.- Concurso público para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial

El Ministerio de Educación es el responsable de planificar, conducir, monitorear y evaluar el proceso de ingreso a la Carrera Pública Magisterial. Autoriza anualmente la convocatoria a concurso público para acceder a plazas vacantes.

El concurso público se caracteriza por ser objetivo, transparente, imparcial y confiable. Se realiza en dos etapas:

- a) La primera a cargo del Ministerio de Educación para acreditar las capacidades y competencias del docente, a través de una prueba nacional. Esta comprende además la evaluación psicológica.
- b) La segunda se desarrolla en la Institución Educativa entre quienes hayan aprobado la primera etapa. En ésta se evalúa la capacidad didáctica del docente, así como su conocimiento de la cultura y lengua materna de los educandos.

El Ministerio de Educación elabora, en coordinación con el órgano operador correspondiente del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa - SINEACE, los indicadores e instrumentos de evaluación, teniendo en cuenta la pluriculturalidad y diversidad regional.

La relación de plazas vacantes por institución educativa es elaborada por la Unidad de Gestión Educativa Local y refrendada a nivel regional y nacional, en función de las necesidades de los servicios educativos y teniendo en consideración lo dispuesto en el artículo 36° de la Ley N° 27050 y su modificatoria, la Ley N° 28164.

Artículo 13°.- Comité de Evaluación de la Institución Educativa

La evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial en la Institución Educativa es realizada por el Comité de Evaluación presidido por el Director e integrado, además, por el coordinador académico del área y un representante de los docentes del nivel educativo del evaluado. Participan también dos (2) representantes de los padres de familia con voz y voto. La modalidad de elección y características de participación de los representantes de los padres de familia y del profesor es establecida en el reglamento de la presente Ley.

La evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial, en las Instituciones Educativas unidocentes o multigrado, la realiza la Unidad de Gestión Educativa Local o la entidad correspondiente.

La Unidad de Gestión Educativa Local o la entidad correspondiente supervisa, en su jurisdicción, el desarrollo de la evaluación y presta asesoría y apoyo técnico a las Instituciones Educativas para la aplicación de los instrumentos de evaluación.

Artículo 14°.- Ingreso a la Carrera Pública Magisterial

El profesor que obtuvo la más alta calificación en el concurso público realizado en la Institución Educativa es declarado ganador e ingresa a la Carrera Pública Magisterial. La Unidad de Gestión Educativa Local o la entidad correspondiente expide la resolución de nombramiento en el primer Nivel Magisterial.

Artículo 15°.- Inserción del docente en la Carrera Pública Magisterial

La inserción docente es la primera etapa de la formación del profesor en servicio. Tiene como propósito desarrollar la autonomía profesional y otras capacidades y competencias para que pueda cumplir plenamente las funciones de docencia, investigación y gestión educativa.

La inserción docente se desarrolla mediante un programa que permite dotar de orientación y asesoría al profesor recién incorporado a la Carrera Pública Magisterial. El programa está a cargo del profesor mejor calificado de la Institución Educativa.

El profesor que aprueba satisfactoriamente el periodo de inserción obtendrá un puntaje adicional aplicable a la primera evaluación ordinaria, conforme a los criterios que establezca el reglamento.

Artículo 16°.- Acceso a otros cargos del Área de Gestión Pedagógica

Los profesores que desempeñan funciones de coordinación académica, asesoría y jefatura son designados previo concurso público. El reglamento de la presente Ley definirá los requisitos y procedimientos para acceder a estos cargos. El personal jerárquico y el que realice actividades de orientación y tutoría compartirán sus horas de trabajo en el aula con los educandos, en el horario establecido para el cumplimiento de estas funciones.

Las evaluaciones para el acceso, así como para el desempeño laboral de los especialistas en educación, de las diferentes instancias de gestión educativa descentralizada, se realizan en la instancia respectiva. El reglamento de la presente Ley señala el número y características de los miembros de la Comisión.

CAPÍTULO V

INGRESO A CARGOS DIRECTIVOS EN EL ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Artículo 17°.- Concurso público para cubrir cargos directivos

El Ministerio de Educación convoca a concurso público para cubrir plazas de Director y Subdirector de las Instituciones y Programas Educativos. El concurso está a cargo de la Unidad de Gestión Educativa Local y se realiza en función de las necesidades del servicio educativo. Se caracteriza por ser objetivo, transparente, imparcial y confiable.

Artículo 18°.- Funciones del Director y requisitos para postular al cargo

El Director es la máxima autoridad y el representante legal de la institución educativa. Es el responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa. Promueve las mejores condiciones materiales y de clima institucional para el adecuado desempeño profesional de los docentes y para que los educandos logren aprendizajes significativos. El Director depende jerárquicamente de la Unidad de Gestión Educativa Local.

Se accede al cargo de Director mediante concurso público.

Para postular a una plaza orgánica presupuestada de Director de una Institución Educativa, se requiere:

- a) Haber permanecido por lo menos dos (2) años en el II Nivel Magisterial. En el caso de postular a institución educativa unidocente, multigrado, intercultural bilingüe, haber permanecido por lo menos un (1) año en el II Nivel.
- b) Presentar un perfil de proyecto de desarrollo de la institución o programa educativo al que postula.

c) Gozar de buena salud física y mental, sin perjuicio de lo establecido en la Ley N° 27050 y su modificatoria, la Ley N° 28164.

d) No encontrarse inhabilitado por motivos de destitución, despido o resolución judicial debidamente consentida y ejecutoriada.

Artículo 19°.- Funciones del Subdirector y requisitos para postular al cargo

El Subdirector es un profesor que ejerce un cargo de responsabilidad directiva, colaborando con el Director en la gestión pedagógica y administrativa de la Institución Educativa.

Para ser Subdirector se requiere una experiencia docente no menor de tres (3) años y ganar el concurso público para el cargo. La existencia de la plaza de Subdirector se sujetará a la normatividad que emita el Ministerio de Educación.

Artículo 20°.- Acceso al cargo de Director o Subdirector

En el concurso para acceder al cargo de Director o Subdirector se tienen en cuenta las evaluaciones del postulante sobre su desempeño como docente o directivo, y las competencias determinadas en el reglamento de la presente Ley. De acuerdo a la oferta de matrícula, modalidades y niveles educativos, las Instituciones Educativas pueden tener uno o más Subdirectores.

De preferencia, los Directores que por primera vez asuman el cargo lo harán en instituciones educativas con menos de veinticuatro (24) secciones.

Artículo 21°.- Evaluación del desempeño laboral del Director y del Subdirector

El Director y Subdirector son evaluados cada tres (3) años en su desempeño laboral. En especial, se tendrán en cuenta los resultados de la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes de la Institución Educativa. Como criterios complementarios de evaluación se consideran los progresos en la ejecución del proyecto educativo institucional y el trabajo en equipo de los profesores. En el caso del Director se evalúa, además, la gestión institucional y técnico-pedagógica.

Si el Director o Subdirector aprueban la evaluación, se procede a su ratificación por tres (3) años más, mediante una resolución de la Unidad de Gestión Educativa Local o de la entidad correspondiente. Si no aprobaran la evaluación o sin causa justificada no se presentaran a ésta, se da por concluida la designación en el cargo y son ubicados en su plaza de origen o una equivalente.

Artículo 22°.- Conformación del Comité de Evaluación

Las evaluaciones para el acceso y el desempeño laboral del Director serán realizadas por el Comité de Evaluación conformado por el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local o su representante, quien lo preside y tiene voto dirimente; el Jefe del Área de Gestión Pedagógica; el Jefe del Área de Gestión Institucional; un representante de la Asociación de Padres de Familia de la Institución Educativa a la que postula o en la que labora el evaluado según corresponda. La modalidad de elección y las características de participación del representante de los padres de familia es establecida por el reglamento de la presente Ley.

El Ministerio de Educación elaborará, en coordinación con el órgano operador del SINEACE, los indicadores e instrumentos de evaluación.

CAPÍTULO VI

ASCENSO Y PERMANENCIA EN LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Artículo 23°.- Definición del ascenso

El ascenso es un mecanismo de promoción y reconocimiento de la formación y experiencia adquiridas, del desempeño e idoneidad profesional y del dominio creciente de determinadas competencias del profesor en su Nivel Magisterial, lo que lo habilita para asumir nuevas y mayores responsabilidades, a la vez que le da acceso a una mejor remuneración.

Artículo 24°.- Finalidad y criterios de la evaluación para el ascenso

La evaluación para el ascenso tiene una finalidad primordialmente formativa, orientada a mejorar, tanto la práctica educativa como el desempeño laboral de los profesores. Es un proceso permanente, integral, sistemático, objetivo, transparente y confiable; normado, monitoreado y evaluado por el Ministerio de Educación.

La evaluación para el ascenso considera los siguientes criterios:

Esenciales:

a. Formación: Se refiere a los estudios de actualización, capacitación y perfeccionamiento del profesor, así como a los diplomados, postgrados u otros títulos profesionales de rango universitario, los que dan lugar a puntaje en las evaluaciones de ascenso.

b. Idoneidad profesional: Se refiere a la acreditación de las competencias específicas requeridas para ejercer la función.

c. Compromiso ético: Se refiere al comportamiento ético y moral del docente.

d. Calidad de desempeño: Se refiere a lo señalado en el artículo 29° de la presente Ley.

Complementarios:

a. Reconocimiento de méritos: Se refiere a los cargos desempeñados, producción intelectual y distinciones o reconocimientos.

b. Experiencia: Se refiere al tiempo de servicios en el sector público y/o privado.

El reglamento de la presente Ley precisará el valor porcentual de cada uno de estos criterios de evaluación para el ascenso y establecerá las competencias y conocimientos necesarios para cada Nivel Magisterial. Los indicadores e instrumentos de evaluación para el ascenso serán elaborados por el Ministerio de Educación en coordinación con el órgano operador del SINEACE.

Artículo 25°.- Periodicidad y requisitos para ascender de Nivel Magisterial

El Ministerio de Educación, en coordinación con la Dirección Regional de Educación, convoca cada tres (3) años a concurso público nacional para ascenso, el cual lo ejecutan, descentralizadamente, las Unidades de Gestión Educativa Local o la entidad correspondiente, de acuerdo a las normas y especificaciones técnicas que emita el Ministerio de Educación. Para postular al ascenso a un Nivel Magisterial inmediato superior se requiere:

a. Haber cumplido el tiempo real y efectivo de permanencia en el Nivel Magisterial previo, establecido en el artículo 7° de la presente Ley.

b. Haber aprobado las evaluaciones de desempeño, previas a la evaluación de ascenso en la que participa.

Artículo 26°.- Vacantes para el ascenso a un Nivel Magisterial

El Ministerio de Educación define, en función de la disponibilidad presupuestaria, el número de vacantes por Nivel Magisterial y por regiones, utilizando la siguiente distribución: I Nivel Magisterial, cuarenta por ciento (40%); II Nivel Magisterial, treinta por ciento (30%); III Nivel Magisterial, quince por ciento (15%); IV Nivel Magisterial, diez por ciento (10%); y V Nivel Magisterial, cinco por ciento (5%).

Artículo 27°.- Resultados de la evaluación para el ascenso

Los profesores que logren los puntajes más altos en el concurso público para el ascenso serán promovidos de Nivel Magisterial en las plazas vacantes establecidas.

Artículo 28°.- Evaluación del desempeño del profesor

La evaluación del desempeño es permanente, integral, obligatoria y de dos (2) tipos:

a) Ordinaria, se realiza cada tres (3) años.

b) Extraordinaria, para quienes desaproveban la evaluación del desempeño. Se realiza al año siguiente de la desaprobación y busca verificar la superación de las deficiencias encontradas en la evaluación ordinaria.

Artículo 29°.- Factores de evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño del profesor está a cargo del Comité de Evaluación de la Institución Educativa. Además de los criterios establecidos en el artículo 24°, se consideran los siguientes factores:

i. Logros obtenidos en función a su tarea pedagógica.

ii. Grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades del profesor en función de la planificación curricular anual y en su contribución al logro de los objetivos de desarrollo institucional.

iii. Dominio del currículo, de los contenidos pedagógicos del área y/o nivel, de los aspectos metodológicos y de los procesos de evaluación.

iv. Innovación pedagógica.

v. Autoevaluación.

Los profesores que no aprueben la evaluación en una primera y segunda oportunidad, son capacitados y asistidos para el fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Si después de esta capacitación vuelven a desaprobado su retirados de la Carrera Pública Magisterial.

El reglamento de la Ley establece tanto el procedimiento con el que se apoya al profesor, como el de su retiro del ejercicio docente, cuando hubiere lugar; asimismo, los procedimientos y organización de la evaluación en las escuelas unidocente, multigrado e intercultural bilingüe.

Los indicadores e instrumentos de evaluación del desempeño docente serán elaborados por el Ministerio de Educación en coordinación con el órgano operador del SINEACE.

Artículo 30°.- Administración de la evaluación para el ascenso y el desempeño

El Ministerio de Educación establece la política y normas de evaluación para el ascenso y el desempeño docente. La Unidad de Gestión Educativa Local o la entidad correspondiente supervisan, en su jurisdicción, el desarrollo de las evaluaciones de desempeño del profesor y prestan asesoría y apoyo técnico a las instituciones educativas para la aplicación de los instrumentos de evaluación y seguimiento de indicadores, para lo cual podrán suscribir convenios con instituciones especializadas públicas o privadas.

CAPÍTULO VII DERECHOS, DEBERES Y SANCIONES

Artículo 31º.- Derechos

Los profesores tienen derecho a:

- a) Postular a los concursos públicos en la Carrera Pública Magisterial de acuerdo con los requisitos establecidos en la presente Ley y en el reglamento respectivo, sin discriminación alguna, por razones políticas, religiosas, económicas, raciales, de género, discapacidad, o de cualquier otra índole, que atente contra los derechos de la persona.
- b) Percibir oportunamente la remuneración correspondiente a su Nivel Magisterial.
- c) Recibir las asignaciones y los incentivos monetarios o no monetarios que correspondan al reconocimiento de sus méritos, desempeño laboral, experiencia, formación e idoneidad profesional, así como aquellos que la Ley establece para los trabajadores de la administración pública.
- d) Estabilidad laboral, de conformidad con la presente Ley.
- e) Ser evaluados de manera transparente, conocer los resultados de su evaluación personal, solicitar su revisión y tener acceso a su historial de vida profesional.
- f) Ascender de Nivel Magisterial, en estricto orden de capacidad y méritos.
- g) Gozar de autonomía profesional en el cumplimiento de las tareas pedagógicas que les compete, dentro del proyecto educativo ejecutado por la Institución Educativa y respetando la normatividad vigente.
- h) Acceder a los beneficios del Programa de Formación y Capacitación Permanente, y a otros de carácter cultural y social fomentados por el Estado.
- i) Licencias, permisos, destacados, reasignaciones y permutas de acuerdo a lo establecido en la presente Ley y su reglamento.
- j) Gozar de vacaciones y otros derechos laborales que la ley establezca.
- k) Seguridad social y familiar de acuerdo a ley.
- l) Gozar de libre asociación y sindicalización.
- m) Recibir adelanto de su remuneración, cuando el Ministerio de Educación lo establezca, a causa de la lejanía y difícil acceso a la Institución Educativa.
- n) Reconocimiento de oficio de su tiempo de servicios.
- o) Reconocimiento del tiempo de servicios ininterrumpidos por motivos de representación política y sindical, según el caso.
- p) No ser sancionados, con suspensión o destitución sin previo proceso administrativo.
- q) Gozar de condiciones de trabajo que garanticen calidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y un eficiente cumplimiento de sus funciones dentro de los alcances de la presente Ley.
- r) Recibir un adelanto del cincuenta por ciento (50%) de la remuneración compensatoria por años de servicios, a partir de los doce y medio (12.5) años para las mujeres y de los quince (15) años para los varones.
- s) Reingresar al servicio si no hubiere alcanzado la edad jubilatoria y no existe impedimento legal.
- t) Percibir subvención económica, en estricto orden de capacidad y méritos, para seguir estudios de Maestría, Doctorado y otros de post grado en las universidades del país y del extranjero.
- u) Reconocimiento, por parte del Estado, la comunidad y los padres de familia, de sus méritos en la labor educativa.
- v) Percibir subsidios por luto, sepelio y tiempo de servicios.

Los demás derechos establecidos en la legislación laboral y en la Constitución Política del Perú.

Artículo 32º.- Deberes

Los profesores deben:

- a. Cumplir las disposiciones de la Ley General de Educación, de la presente Ley y de sus reglamentos.
- b. Atender en forma eficaz el proceso de aprendizaje de los estudiantes, realizando con responsabilidad y efectividad los procesos pedagógicos, las actividades curriculares y las actividades de gestión de la función docente, en sus etapas de planificación, trabajo en aula y evaluación.
- c. Orientar al educando con respeto a su libertad, autonomía, identidad, creatividad y participación; y contribuir con sus padres y la dirección de la Institución Educativa a su formación integral. Evaluar permanentemente este proceso y proponer las acciones correspondientes para asegurar los mejores resultados.
- d. Respetar a los estudiantes y a los padres de familia y no utilizar con ellos violencia verbal ni física.
- e. Someterse a las evaluaciones médicas y psicológicas cuando lo requiera la autoridad competente, conforme a los procedimientos que establezca el reglamento.

f. Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo.

g. Aportar en la formulación del Proyecto Educativo Institucional, asumiendo con responsabilidad las tareas que les competen.

h. Participar, cuando sean seleccionados, en el Programa de Formación y Capacitación Permanente que se desarrolle en las instituciones o redes educativas, Unidades de Gestión Educativa Local, Direcciones Regionales de Educación o Ministerio de Educación.

i. Presentarse a las evaluaciones previstas en la Carrera Pública Magisterial y a las que determinen las autoridades de la Institución Educativa o las entidades competentes.

j. Ejercer la docencia en armonía con los comportamientos éticos y cívicos, sin realizar ningún tipo de discriminación por motivos de género, raza, identidad, religión, idioma, creencias, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

k. Conocer, valorar y respetar las culturas locales, en el ámbito nacional, y la lengua originaria.

l. Contribuir a la afirmación y desarrollo cultural y ciudadano de los miembros de la Institución Educativa, de la comunidad local y regional.

m. Informar a los padres de familia sobre el desempeño escolar de sus hijos y dialogar con ellos sobre los objetivos educativos y la estrategia pedagógica, estimulando su compromiso con el proceso de aprendizaje.

n. Cuidar, hacer uso óptimo y rendir cuentas de los bienes a su cargo que pertenezcan a la Institución Educativa.

o. Asegurar que sus actividades profesionales se fundamenten en el respeto mutuo, la práctica de los derechos humanos, la Constitución Política del Perú, la solidaridad, la tolerancia y el desarrollo de una cultura de paz y democrática.

p. Coadyuvar al trabajo en equipo de los profesores de la Institución Educativa y, si fuera el caso, de las instancias de gestión educativa descentralizada.

q. Participar en los sistemas tutoriales que desarrolle la Institución Educativa.

Artículo 33º.- Sanciones

Las sanciones deben establecerse como correctivos y estar referidas a la práctica técnico-pedagógica, ciudadana y ética de la acción docente. Las establecidas en la presente Ley son:

- a. Amonestación escrita.
- b. Suspensión en el cargo sin goce de remuneraciones hasta por tres (3) años.
- c. Destitución del servicio.

Las sanciones indicadas en los literales "b" y "c" se aplican previo proceso administrativo disciplinario, cuya duración no será mayor a cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogables, durante los cuales el profesor imputado podrá hacer sus descargos y ejercer el derecho a ser escuchado.

Cuando el proceso administrativo contra un profesor se origina en una denuncia administrativa sobre la presunta comisión de un delito de violación de la libertad sexual y/o sobre conductas de hostigamiento sexual en agravio de un estudiante, mientras concluya este proceso administrativo sumario, el profesor es suspendido en el ejercicio de su función docente o directiva, con goce de haber. El reglamento de la Ley indica el procedimiento.

Artículo 34º.- Causales de amonestación

El incumplimiento de las obligaciones del profesor, debidamente comprobado, es causal de amonestación. Esta sanción es impuesta por la autoridad inmediata al profesor o al personal jerárquico o directivo de la Institución Educativa, según sea el caso. La imposición de esta sanción se efectúa con observancia de las garantías constitucionales del debido proceso.

Artículo 35º.- Causales de suspensión

Son causales de suspensión, si son debidamente comprobadas:

- a. Causar perjuicio al estudiante y/o a la Institución Educativa.
- b. Cometer reiteradamente faltas sancionadas con amonestación.
- c. Realizar en su centro de trabajo actividades de proselitismo político partidario en favor de partidos políticos, movimientos y dirigencias políticas nacionales, regionales o municipales.
- d. Realizar actividades comerciales o lucrativas en beneficio propio o de terceros, aprovechando el cargo o la función que se tiene dentro de la Institución Educativa.
- e. Realizar en su centro de trabajo actividades ajenas al cumplimiento de sus funciones de profesor o directivo, sin la correspondiente autorización.
- f. Ejecutar o promover, dentro de la Institución Educativa, actos de violencia física, de calumnia, injuria y difamación, en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa.
- g. No presentarse a las evaluaciones médicas y/o psicológicas requeridas por la autoridad competente.

- h. No presentarse a la evaluación de desempeño docente sin causa justificada.
- i. Otras que se establezcan en disposiciones pertinentes.

Artículo 36°.- Causales del término de la relación laboral por destitución
Son causales del término de la relación laboral por destitución, si son debidamente comprobadas:

- a. Causar perjuicio grave al estudiante y/o a la Institución Educativa.
- b. Maltratar física o psicológicamente al estudiante causando daño grave.
- c. Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad y libertad sexual, debidamente tipificados como delitos en las leyes correspondientes.
- d. Concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de drogas.
- e. Abandonar injustificadamente el cargo.
- f. Haber sido condenado por delito doloso.
- g. Falsificar documentos relacionados con el ejercicio de su actividad profesional.
- h. Reincidir en faltas por las que se recibió sanción de suspensión.
- i. Otras que establezca el reglamento de la presente Ley.

La sanción de suspensión o destitución la aplica, previo proceso administrativo, el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local. El reglamento de la presente Ley señala el procedimiento de aplicación de estas sanciones. Aplicada la sanción se comunica al Consejo Superior del Empleo Público - COSEP para que sea incluida en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido.

Artículo 37°.- Registro de las sanciones

Las sanciones administrativas y las sentencias judiciales aplicadas al profesor serán consignadas en el registro personal del Escalafón Magisterial.

CAPÍTULO VIII

PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PERMANENTE

Artículo 38°.- De la formación inicial

La formación inicial de los profesores se realiza en instituciones de formación docente de educación superior y en las facultades o escuelas de educación de las universidades, acreditadas por el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa, considerando las orientaciones del Proyecto Educativo Nacional, con una visión integral e intercultural, que permita el equilibrio entre una sólida formación general pedagógica y la formación en la especialidad.

Artículo 39°.- Finalidad del Programa

El Programa de Formación y Capacitación Permanente tiene por finalidad organizar y desarrollar, a favor de los profesores en servicio, actividades de actualización, capacitación y especialización. Dichas actividades deben responder a las exigencias de aprendizaje de los estudiantes y de la comunidad o a la gestión de la Institución Educativa y a las necesidades reales de capacitación de los profesores.

Artículo 40°.- Gestión de las actividades del Programa

Las actividades del Programa de Formación y Capacitación Permanente son normadas por el Ministerio de Educación dentro de un Sistema de Formación Continua. Son organizadas y gestionadas por el Ministerio de Educación, por las otras instancias de gestión educativa descentralizadas o por las Instituciones Educativas, respetando la política nacional, regional y local de formación continua.

Artículo 41°.- Formación y capacitación de Directores y Subdirectores

El Ministerio de Educación normará y organizará un Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de Instituciones Educativas.

Artículo 42°.- Maestrías y doctorados en Educación

El Ministerio de Educación y las Direcciones Regionales de Educación destinan recursos financieros para que los profesores obtengan diplomados, postgrados o equivalentes en instituciones debidamente acreditadas, para lo cual se convoca a concurso de méritos.

CAPÍTULO IX

REMUNERACIONES, INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

Artículo 43°.- Política de remuneraciones

Las remuneraciones, gratificaciones, asignaciones e incentivos en la Carrera Pública Magisterial son determinados por el Gobierno Nacional. Los gobiernos regionales y locales pueden complementar, con sus presupuestos, el financiamiento de otras asignaciones o bonificaciones que consideren necesarias, teniendo en consideración lo establecido en la presente Ley.

El profesional de la educación, a servicio de otras dependencias públicas, puede desempeñar un cargo más por función docente, siempre que no exista

incompatibilidad horaria. Los citados profesores tienen derecho a percibir el total de ingresos que, por todo concepto, se percibe en cada uno de los cargos que ejercen.

Artículo 44°.- Remuneraciones y asignaciones

La remuneración mensual percibida por un profesor se establece de acuerdo al Nivel Magisterial al que pertenece. Adicionalmente puede recibir asignaciones temporales, cuyo monto puede variar de un período presupuestal a otro.

Las asignaciones son temporales y permanentes, y se otorgan por los siguientes conceptos:

- a. Ejercicio del cargo de Director, Subdirector o personal jerárquico en las Instituciones Educativas.
- b. Trabajo en Instituciones unidocentes o multigrado del ámbito rural o zona de frontera.
- c. Asesoría
- d. Excelencia profesional.
- e. Desempeño.

Artículo 45°.- Remuneración por Niveles Magisteriales

La remuneración del profesor es fijada, a escala única nacional, para cada Nivel Magisterial conforme a los índices siguientes:

- a. La remuneración del profesor del II Nivel Magisterial es quince por ciento (15%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.
- b. La remuneración del profesor del III Nivel Magisterial es treinta por ciento (30%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.
- c. La remuneración del profesor del IV Nivel Magisterial es cincuenta por ciento (50%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.
- d. La remuneración del profesor del V Nivel Magisterial es cien por ciento (100%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.

Artículo 46°.- Asignación por el ejercicio de cargo directivo

El Director de Institución Educativa, en tanto desempeñe dicho cargo en Institución Educativa polidocente, percibe la siguiente asignación:

- * Quince por ciento (15%) de su remuneración íntegra mensual si dirige una Institución Educativa con un (1) turno de funcionamiento.
- * Veinte por ciento (20%) de su remuneración íntegra mensual si dirige una Institución Educativa con dos (2) turnos de funcionamiento.
- * Cuarenta por ciento (40%) de su remuneración íntegra mensual si dirige una Institución Educativa con tres (3) turnos de funcionamiento.

El Subdirector, en tanto desempeñe dicho cargo, percibe una asignación equivalente al diez por ciento (10%) de su remuneración íntegra mensual; los otros cargos jerárquicos una asignación equivalente al cinco por ciento (5%) de su remuneración íntegra.

Artículo 47°.- Asignación por trabajo en Instituciones Unidocentes o Multigrado en ámbito rural

El profesor tiene derecho a percibir una asignación mensual por trabajar en Instituciones Educativas unidocentes o multigrado. Percibe treinta por ciento (30%) adicional a la remuneración íntegra mensual si trabaja en una institución unidocente; y, diez por ciento (10%) adicional si lo hace en una Institución Educativa multigrado o polidocente ubicada en áreas calificadas como rurales o de frontera.

Las asignaciones por este concepto se dejan de percibir cuando el profesor deja de prestar servicios efectivos en las Instituciones Educativas indicadas en el presente artículo.

Artículo 48°.- Asignación por excelencia profesional

El Ministerio de Educación establece un programa especial de reconocimiento a la excelencia profesional para los profesores que más destaquen en el área de su especialidad, tengan maestría o doctorado, acrediten los conocimientos, habilidades y competencias que el programa determine y ejecuten actividades de capacitación y otros apoyos dirigidos al desarrollo profesional del magisterio y de las Instituciones Educativas.

Los profesores que voluntariamente deseen participar en este programa, y califiquen para pertenecer a él, tienen derecho a recibir una asignación anual equivalente a una remuneración mensual de su Nivel Magisterial por el período que establezca el reglamento de la presente Ley.

Artículo 49°.- De la asignación por asesoría

Los profesores que realicen tareas de asesoría a uno o más profesores en período de inserción recibirán, durante nueve (9) meses lectivos, una asignación equivalente al diez por ciento (10%) de su remuneración mensual.

Artículo 50°.- Asignación por desempeño destacado

Los profesores perciben una asignación por desempeño, equivalente a dos (2) remuneraciones totales permanentes. Esta asignación se administra descen-

tralzadamente y se otorga a los profesores que obtienen resultados destacados en el desempeño de sus funciones; en especial, por el logro de aprendizajes por sus alumnos, de acuerdo a los criterios y procedimientos que se establezcan en el reglamento de la presente Ley.

Artículo 51º.- Asignación por tiempo de servicios

El profesor tiene derecho a percibir una remuneración íntegra al cumplir veinte (20) años de servicios la mujer; y veinticinco (25) años de servicio el varón; asimismo, dos (2) remuneraciones íntegras, al cumplir veinticinco (25) años de servicio la mujer y treinta (30) años de servicio el varón.

Artículo 52º.- Asignación por preparación de clase y evaluación

El profesor tiene derecho a percibir una asignación mensual por preparación de clases y evaluación, conforme a los criterios que se establezcan en el reglamento.

Artículo 53º.- Subsidio por luto y sepelio

El profesor tiene derecho a subsidio por luto y sepelio al fallecer su cónyuge. Este es equivalente a una remuneración íntegra o a una pensión. También tiene derecho a un subsidio equivalente a una remuneración íntegra o a una pensión por fallecimiento del padre o la madre. Al fallecer el profesor, activo o pensionista, el cónyuge, hijos, padres o hermanos, en esa prelación y en forma excluyente, tienen derecho al subsidio de dos (2) remuneraciones íntegras o pensiones.

Artículo 54º.- Compensación por Tiempo de Servicios y remuneración personal

El profesor recibe remuneración compensatoria por tiempo de servicios, la que se otorga al momento de su cese a razón de dos (2) remuneraciones totales permanentes por año o fracción mayor a seis (6) meses de servicios oficiales. Percibe, además, una remuneración personal del dos por ciento (2%) de su remuneración por cada año de servicios cumplidos.

Artículo 55º.- Premios y estímulos

El Ministerio de Educación y los gobiernos regionales y locales, según corresponda, mediante resolución de la autoridad competente, reconocen el sobresaliente ejercicio de la función docente o directiva a través de:

- a. Mención honorífica con el otorgamiento de las Palmas Magisteriales y otros reconocimientos similares.
- b. Agradecimientos, felicitaciones y condecoraciones mediante resolución directoral, ministerial o suprema.
- c. Viajes de estudio, becas y pasantías al interior del país o al exterior, previo concurso.
- d. Otras acciones que determine la autoridad correspondiente.

**CAPÍTULO X
SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**

Artículo 56º.- Servicio activo en la Carrera Pública Magisterial

El profesor se encuentra en servicio activo en la Carrera Pública Magisterial desde que toma posesión del cargo en razón de la Resolución de su nombramiento.

Artículo 57º.- Reasignaciones

La reasignación es la acción de personal mediante la cual el profesor se desplaza de un cargo a otro igual o similar, en cualquiera de las áreas magisteriales, sin modificar el Nivel Magisterial alcanzado. Se efectúa previa publicación de las plazas vacantes.

Artículo 58º.- Causales de reasignación

Las reasignaciones son otorgadas mediante resolución de la instancia educativa descentralizada de destino y proceden:

- a. Por razones de salud que impidan al docente prestar servicios en forma permanente en la Institución Educativa desde la cual solicita la reasignación. Las razones de salud, indicadas en el certificado médico que sustente la solicitud de reasignación, son nueva y debidamente comprobadas por la Unidad de Gestión Educativa Local de destino a través de instituciones médicas.
- b. Por interés personal o unidad familiar. En este caso se requiere haber trabajado por lo menos dos (2) años en la Institución Educativa desde la cual se solicita la reasignación.
- c. Por necesidad de servicio cuando lo exija el comportamiento de la matrícula de los estudiantes, en cumplimiento del artículo 90º de la Ley General de Educación, Ley N° 28044. Asimismo, para efectos de restaurar el clima laboral y garantizar el servicio educativo en los casos de ruptura de relaciones humanas.
- d. Por evacuación por emergencia.

En las reasignaciones se da preferencia, en igualdad de condiciones académicas y administrativas, al profesor que más tiempo haya permanecido en Instituciones Educativas ubicadas en áreas calificadas como rurales o de frontera.

En el caso de las Instituciones Educativas unidocentes y multigrado, el reglamento de la presente Ley establece los procedimientos para la reasignación.

Artículo 59º.- Permuta

La permuta es la acción de personal que se realiza cuando dos docentes del mismo Nivel Educativo y Magisterial acuerdan intercambiar su permanencia en las Instituciones Educativas donde laboran. La solicitud de permuta procede luego de permanecer, por lo menos, dos (2) años trabajando en la Institución Educativa de origen.

Artículo 60º.- Encargo

El encargo es la acción de personal que consiste en ocupar el puesto del titular mientras dure la ausencia de este, para desempeñar funciones de responsabilidad directiva. El encargo es de carácter temporal y excepcional y no puede exceder de un (1) año. El reglamento de la presente Ley establecerá los requisitos correspondientes.

Artículo 61º.- Licencias

La licencia es el derecho y la autorización que tiene el profesor para no asistir a la Institución Educativa por uno (1) o más días. Se formaliza mediante resolución de la autoridad competente.

Los profesores tienen derecho a licencias:

- a. Con goce de remuneraciones
 - * Por incapacidad temporal.
 - * Por maternidad.
 - * Por siniestros.
 - * Por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos.
 - * Por becas para perfeccionamiento o especialización en Educación y especialidades afines, autorizadas por el Ministerio de Educación, las Direcciones Regionales de Educación y las Unidades de Gestión Educativa Local.
 - * Para realizar estudios o investigaciones autorizados por el Ministerio de Educación o Unidades de Gestión Educativa Local.
 - * Por capacitación organizada y/o autorizada por el Ministerio de Educación, las Direcciones Regionales de Educación, las Unidades de Gestión Educativa Local o las entidades correspondientes.
 - * Por asumir representación oficial en eventos nacionales y/o internacionales de carácter científico, educativo, cultural y deportivo.
 - * Por citación expresa, judicial, militar o policial.
 - * Por desempeño de funciones públicas y/o cargos de confianza.
 - * Por representación sindical.
 - * Por enfermedad considerada profesional cuando se produce en acción directa de trabajo o con ocasión de este.
 - b. Sin goce de remuneraciones
 - * Por motivos particulares distintos a los detallados en el acápite a.
 - * Por capacitación no oficializada.
 - * Por enfermedad grave del padre, cónyuge e hijos.
 - * Por desempeño de funciones públicas rentadas.
- Artículo 62º.- Inhabilitaciones**
- El profesor queda inhabilitado por resolución judicial firme que conlleve la inhabilitación para ejercer la función pública.
- También queda inhabilitado el profesor, en sus funciones docentes y/o directivas, cuando se comprueben y en tanto subsistan los siguientes motivos:
- a) Padecimiento de enfermedad infecto-contagiosa, debidamente comprobada y que represente peligro para la población escolar.
 - b) Carencia de la plenitud de facultades psíquicas debidamente comprobada.

**CAPÍTULO XI
JORNADA DE TRABAJO Y RÉGIMEN DE VACACIONES**

Artículo 63º.- Jornada de trabajo del Profesor, Subdirector y Director

La jornada ordinaria de trabajo de los profesores es de treinta (30) horas cronológicas semanales. Comprende horas de docencia de aula, de preparación de clases, de actividades extracurriculares complementarias, de proyección social y de apoyo al desarrollo de la Institución Educativa.

En los casos en que el profesor trabaje un número de horas diferente al de la jornada laboral ordinaria, por razones de nivel educativo, modalidad, especialidad o disponibilidad de horas en la Institución Educativa, el pago de su remuneración está en función de las horas de trabajo. No gozan de esta remuneración adicional aquellos profesores que perciben una asignación al cargo por su trabajo directivo, administrativo o pedagógico.

Los Directores de Instituciones Educativas, con la opinión del Consejo Académico, fijan los horarios de trabajo de los profesores de aula, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestaria.

La jornada de trabajo para los Directores y Subdirectores es de cuarenta (40) horas cronológicas semanales.

Artículo 64º.- Régimen de vacaciones

Los profesores que trabajan en el área de gestión pedagógica, en las modalidades, niveles y ciclos de Educación Básica, gozan de sesenta (60) días anuales de vacaciones a partir del día siguiente en el que finaliza el año escolar, respetando el número de horas lectivas normales dispuesto por el Ministerio de Educación.

Los profesores que laboran en el área de gestión institucional o de investigación, gozan de treinta (30) días de vacaciones anuales, las que se hacen efectivas en el tiempo fijado por la Dirección. Las vacaciones son irrenunciables y no son acumulables.

**CAPÍTULO XII
TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL EN LA
CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

Artículo 65º.- Término de la relación laboral

El retiro de la Carrera Pública Magisterial de los profesores se produce en los siguientes casos:

- a. Renuncia.
- b. Destitución.
- c. No haber aprobado la evaluación de desempeño laboral en tres oportunidades y en el mismo Nivel Magisterial.
- d. Por límite de edad o jubilación.
- e. Fallecimiento.

El profesor comprendido en los alcances del literal a. puede solicitar su reingreso a la Carrera Pública Magisterial. El reingreso se produce en el mismo Nivel Magisterial que tenía al momento de su retiro de la Carrera. El reglamento de la presente Ley establece las condiciones y procedimientos de reingreso.

El profesor comprendido en los alcances del literal b. no puede reingresar a cualquier entidad pública por un plazo de cinco (5) años, a excepción de aquel que estuvo incurso en las causales establecidas en los literales b. y c. del artículo 36º de la presente Ley, los que no podrán reingresar al servicio público.

El profesor comprendido en los alcances del literal c. no puede reingresar al servicio público docente.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS,
TRANSITORIAS Y FINALES**

PRIMERA.- A partir de la vigencia de la presente Ley, los profesores que ingresen o reingresen a prestar servicios al sistema educativo público se rigen por las disposiciones de esta Ley.

SEGUNDA.- El Ministerio de Educación, dentro de los ciento ochenta (180) días posteriores a la publicación de la presente Ley, diseñará un programa de incorporación gradual a la Carrera Pública Magisterial para los profesores que están bajo los alcances de la Ley N° 24029 y su modificatoria, la Ley N° 25212.

TERCERA.- Mientras las instituciones de formación docente no estén acreditadas por el Sistema de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, para efectos de la aplicación del artículo 11º inciso b., se reconocen los títulos de profesor o de licenciado en educación otorgados por los Institutos Superiores Pedagógicos autorizados por el Ministerio de Educación y por las Facultades de Educación de universidades, reconocidas por la Asamblea Nacional de Rectores.

CUARTA.- Los extranjeros que poseen título profesional en educación, debidamente revalidado, pueden trabajar en instituciones educativas administradas por el Estado, conforme a lo dispuesto en el artículo 92º de la Ley N° 28044 en los cargos que la Unidad de Gestión Educativa Local autorice expresamente.

QUINTA.- La docencia ejercida por profesionales con títulos universitarios distintos al pedagógico se rige por lo establecido en el artículo 58º de la Ley N° 28044.

SEXTA.- Los profesores que están bajo el régimen de la Ley N° 24029, Ley del Profesorado, se encuentran comprendidos en los alcances de los artículos 28º y 65º de la presente Ley.

SÉTIMA.- Los profesores que están bajo el régimen de la Carrera Pública Magisterial y se trasladan a desarrollar funciones técnicas o administrativas en el Ministerio de Educación, Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local u otra dependencia pública, deben recibir capacitación previa.

OCTAVA.- Los profesores de las instituciones públicas que acrediten el tiempo de servicios y los requisitos establecidos podrán postular al Nivel que les corresponda de acuerdo a las plazas disponibles que determine el Ministerio de Educación.

Para efectos del primer párrafo, el reglamento establecerá un puntaje como bonificación por los méritos demostrados durante los servicios educativos brindados en una institución privada.

NOVENA.- El Ministerio de Educación reglamentará la presente Ley dentro de los ciento ochenta (180) días calendario, siguientes a su publicación en el Diario Oficial "El Peruano". Asimismo, establecerá el cronograma de aplicación.

DÉCIMA.- Deróganse los artículos 1º y 2º de la Ley N° 27911 sólo en lo que se opongan a la presente Ley.

DÉCIMA PRIMERA.- Deróganse o déjense sin efecto todas aquellas disposiciones que se opongan a la presente Ley.

DÉCIMA SEGUNDA.- En tanto no ingresen a la Carrera Pública Magisterial, dispuesta en la presente Ley, los profesores en servicio continuarán comprendidos en los alcances de la Ley N° 24029 y su modificatoria, la Ley N° 25212.

DÉCIMA TERCERA.- Entiéndese por remuneración íntegra a los conceptos de carácter regular y permanente que de manera continua percibe el profesor.

DÉCIMA CUARTA.- La presente Ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación. En Lima, a los once días del mes de julio de dos mil siete.

MERCEDES CABANILLAS BUSTAMANTE
Presidenta del Congreso de la República

LUISA MARÍA CUCULIZA TORRES
Tercera Vicepresidenta 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 once días del mes de julio del año dos mil siete.

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ
Presidente del Consejo de Ministros



AMPLÍAN VIGENCIA DE REGLAMENTOS DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE FACILIDADES DE PAGO Y DEL RÉGIMEN EXCEPCIONAL DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES (16.07.2007) (349155)

RESOLUCIÓN DE LA GERENCIA CENTRAL DE FINANZAS N° 037-GCF-OGA-ESSALUD-2007

Lima, 25 de junio de 2007

VISTA:

La Carta N° 888-GC-GCF-OGA-ESSALUD-2007 y el Informe Técnico, mediante la cual la Gerencia de Contabilidad, solicita ampliar excepcionalmente hasta el 31 de diciembre del 2007 la vigencia del Régimen Especial de Facilidades de Pago y el Régimen Excepcional de Cumplimiento de Obligaciones, aprobados mediante los Acuerdos de Consejo Directivo N° 62-22-ESSALUD-2006 y 63-22-ESSALUD-2006, y;

CONSIDERANDO:

Que, con fecha 23 de diciembre del 2006 se publicó en el Diario Oficial El Peruano, los Acuerdos de Consejo Directivo N°s. 62-22-ESSALUD-2006 y 63-22-ESSALUD-2006, los mismos que aprobaron el Reglamento del Régimen Especial de Facilidades de Pago y el Reglamento del Régimen Excepcional de Cumplimiento de Pago, respectivamente, para deuda no tributaria de empleadores morosos;

Que, en los citados Reglamentos, se establece que transcurrido el plazo de seis meses de vigencia del Régimen Especial de Facilidades de Pago y el Régimen

Excepcional de Cumplimiento de Pago, la Gerencia Central de Finanzas, en mérito de la evaluación de la ejecución de los mismos, se encuentra facultado a determinar la continuidad o no de ellos;

Que, de la evaluación y justificación realizada por el área técnica de la Gerencia Central de Finanzas se concluye que subsiste la necesidad de una prórroga excepcional en la vigencia del Régimen Especial de Facilidades de Pago y Régimen Excepcional de Cumplimiento de Obligaciones, con el propósito de que las entidades empleadoras morosas a nivel nacional que mantienen adeudos no tributarios de naturaleza pública con EsSalud puedan cumplir con sus obligaciones;

En uso de las atribuciones y facultades conferidas;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.– Ampliar excepcionalmente hasta el 31 de diciembre de 2007 la vigencia de los Reglamentos del Régimen Especial de Facilidades de Pago y del Régimen Excepcional de Cumplimiento de Obligaciones aprobado mediante Acuerdos de Consejo Directivo N° 62-22-ESSALUD-2006 y 63-22-ESSALUD-2006;

Artículo Segundo.– Disponer que la Gerencia de Contabilidad, a través de la Sub Gerencia de Cobranzas y Transferencias adopten las acciones pertinentes a fin de que las Redes asistenciales cumplan con difundir e implementar en su totalidad el Régimen Especial de Facilidades de Pago y el Régimen Excepcional de Cumplimiento de Pago, dando cuenta a la Gerencia Central de Finanzas para los fines consiguientes.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

PUBLIO ROMAN MALDONADO
Gerente Central de Finanzas-OGA (e)

INCORPORAN EL ARTÍCULO 14°-A EN EL REGLAMENTO DEL DECRETO LEY N° 19990, APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO N° 011-74-TR Y MODIFICATORIAS (18.07.2007) (349244)

DECRETO SUPREMO N° 015-2007-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Constitución Política del Perú el Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que le precise la ley, por lo cual, garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y pensiones, como medio a través del cual procura el bienestar de la colectividad;

Que, es preocupación del Estado Peruano establecer las condiciones mínimas que permitan un adecuado acceso a la Seguridad Social con el fin de propender al bienestar social de los ciudadanos, toda vez que la persona humana es el fin supremo de la sociedad;

Que, de acuerdo a lo dispuesto por el Decreto Ley N° 19990, normas modificatorias y complementarias, tiene derecho a jubilación el asegurado que cumpla la edad y años de aportación requeridos para acceder a dicho beneficio, por lo cual se aprecia que constituye un requisito indispensable para el reconocimiento del derecho pensionario el cumplimiento de años de aportación dentro del Sistema Nacional de Pensiones;

Que, se ha visto que en la práctica existen asegurados obligatorios al Sistema Nacional de Pensiones que luego del cese del vínculo laboral con su empleador, no han optado por asegurarse como asegurados facultativos, con lo cual no realizan aportaciones a dicho Sistema durante el período comprendido entre su cese y su reincorporación al mercado laboral, lo que ocasiona en muchos casos el otorgamiento de una pensión menor a la esperada o en algunos casos el no conseguir un beneficio pensionario;

Que, en ese sentido es necesario dictar normas que contribuyan al bienestar social de los asegurados y futuros pensionistas del Sistema Nacional de Pensiones;

De conformidad con lo establecido en los numerales 8 y 17 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú, y el Decreto Legislativo N° 560;

DECRETA:

Artículo 1°.– Incorporación del artículo 14°-A del Reglamento del Decreto Ley N° 19990

Incorpórese el artículo 14°-A en el Reglamento del Decreto Ley N° 19990, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-74-TR y modificatorias, con el siguiente texto:

«Artículo 14°-A.- También podrán acogerse a la continuación facultativa los asegurados cuya relación laboral se haya extinguido por causal no imputable a éstos y que hayan contratado una póliza de seguros de protección a la aportación al Sistema Nacional de Pensiones, siempre que tengan por lo menos dieciocho (18) meses calendarios de aportación al seguro obligatorio, no siendo necesaria la presentación de la solicitud a que se refiere el primer párrafo del artículo 14° precedente. La aportación será calculada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15° del Decreto Ley N° 19990 y pagada directamente por la Compañía de Seguros por el plazo que establezca la póliza de seguros respectiva, siendo inaplicable para estas aportaciones lo regulado en el artículo 17° del presente Reglamento.

A efectos de la probanza de la causal no imputable al asegurado en los casos de extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, y de despido arbitrario, el asegurado deberá comunicar tales supuestos a la Compañía de Seguros dentro de los sesenta (60) días posteriores a la ocurrencia de los mismos, acompañando a su comunicación la copia simple de la Carta de Despido o del informe expedido por la Autoridad de Trabajo que acredite tal situación, según corresponda. Para el supuesto del despido injustificado, tal circunstancia deberá ser declarada en sede judicial, en cuyo caso se deberá comunicar a la Compañía de Seguros la sentencia que declara tal situación dentro de los sesenta (60) días posteriores a que la misma adquiera la calidad de firme; ello se efectuará mediante comunicación que incluya copia simple de la citada sentencia y de la resolución que la declara firme.

Para todos los supuestos, luego de recibida la comunicación aludida, la Compañía de Seguros procederá al pago de las aportaciones sin trámite previo, entendiéndose que dicho pago se efectuará desde el momento en que se produjo la extinción del vínculo laboral del asegurado».

Artículo 2°.– Contratación de la cobertura para la protección de las aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones

La cobertura a que se refiere el artículo precedente es de contratación directa del asegurado comprendido dentro de los alcances del presente Decreto Supremo, con la Compañía de Seguros que sea seleccionada por la Oficina de Normalización Previsional, luego del proceso que ésta realice.

Para dicho efecto, la Compañía de Seguros deberá estar constituida y establecida en el país de conformidad con las leyes de la materia y autorizada expresa y específicamente por la Superintendencia de Banca y Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones para suscribir estas coberturas, bajo su supervisión.

La Oficina de Normalización Previsional queda autorizada a cobrar una comisión de intermediación por esta modalidad de contratación a la Compañía de Seguros. Los recursos que se generen como consecuencia de ello, serán transferidos al Fondo Consolidado de Reservas Previsionales - Decreto Ley N° 19990.

Artículo 3°.– Disposiciones complementarias

La Oficina de Normalización Previsional dictará, de ser necesario, las disposiciones complementarias que se requieran para la mejor aplicación de lo dispuesto por la presente norma.

Artículo 4°.– Refrendo

El presente Decreto Supremo será refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministro de Economía y Finanzas.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

CARLOS VALLEJOS SOLOGUREN
Ministro de Salud
Encargado del despacho del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

LUIS CARRANZA UGARTE
Ministro de Economía y Finanzas

SUMILLAS DE LEGISLACIÓN

Del 24 de julio al 13 de agosto de 2007

1. Ley del artesano y del desarrollo de la actividad artesanal (25.07.07) (349897)

Mediante Ley N° 29073 de 23.07.07, se establece el régimen jurídico del artesano, el mismo que tiene como fin el promover el desarrollo del artesano y de la artesanía en sus diversas modalidades, integrándolos al desarrollo económico del país; facilitar el acceso del artesano al financiamiento privado; mejorar sus condiciones de productividad, competitividad, rentabilidad y gestión en el mercado; fomentar la formación de artesanos y la divulgación de sus técnicas, desarrollando sus aptitudes o habilidades; y recuperar y promover las manifestaciones y valores culturales, históricos y la identidad nacional, con el fin de hacer de la actividad artesanal un sector descentralizado, económicamente viable y generador de empleo sostenible.

2. Modifican normas sobre SUNAT Virtual (28.07.07) (350336)

Mediante R. de S. N° 154-2007/SUNAT, publicada el 28.07.07, se modifica la Resolución N° 260-2004/SUNAT, que aprobó las normas para que los deudores tributarios presenten sus declaraciones determinativas y efectúen el pago de tributos internos a través de SUNAT Virtual, y estableció además algunas reglas especiales tratándose de los Principales Contribuyentes. La modificación tiene por objetivo ampliar el universo de deudores tributarios notificados como Principales Contribuyentes que podrán optar por realizar la presentación de sus Declaraciones originales, rectificatorias o sustitutorias, así como pagar sus tributos internos a través de SUNAT Virtual, sin necesidad que la SUNAT los notifique expresamente para ello.

3. Reglamento Operativo para la libre desafiliación informada y el régimen especial de jubilación anticipada del Sistema Privado de Pensiones, a que se refieren la Ley N° 28991 y el D.S. N° 063-2007-EF (29.07.07) (350352)

Resolución SBS N° 1041-2007 de 27.07.07. Ver Análisis Laboral, agosto 2007.

4. Crean el Registro de Deudores Alimentarios Morosos – REDAM y aprueban Directiva (01.08.07) (350526)

Mediante R.A. N° 136-2007-CE-PJ de 26.06.07, se crea el Registro de Deudores Alimentarios Morosos – REDAM, adscrito a la Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación de la Gerencia General del Poder Judicial.

Asimismo, se aprueba la Directiva N° 004-2007-CE-PJ “Normas y Procedimientos para el Registro de Deudores Alimentarios Morosos”, y Anexos Adjuntos, que forman parte de la Resolución Administrativa reseñada.

5. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana, correspondiente al mes de julio de 2007 (01.08.07) (350531)

Mediante R.J. N° 229-2007-INEI de 31.07.07 se aprueba la publicación del Índice de Precios Promedio Mensual y Acumulada del Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana (Base: Diciembre 2001=100,00), correspondiente al mes de julio de 2007.

| Año 2007 Mes | Número Índice | Variación Porcentual | |
|-----------------|------------------|----------------------|-----------|
| | | Mensual | Acumulada |
| Julio | 113.00 | 0.48 | 2.25 |

6. Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de julio de 2007 (01.08.07) (350531)

Mediante R.J. N° 230-2007-INEI de 31.07.07 se aprueba la publicación del Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional que contiene la Base: Año 1994 = 100,00, correspondiente al mes de julio de 2007, así como la publicación de la variación mensual y acumulada del Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional.

| Mes/Año Base 1994 | Número Índice | Variación Porcentual | |
|----------------------|------------------|----------------------|-----------|
| | | Mensual | Acumulada |
| Julio 2007 | 178,289226 | 0.75 | 2.80 |

7. Aprueban Reglamento de la Ley N° 28369, Ley del Trabajo del Psicólogo (02.08.07) (350591)

D.S. N° 007-2007-SA de 01.08.07. Ver Análisis Laboral, agosto 2007.

8. Modifican numeral 9 del acápite VI – Disposiciones Específicas de Directiva Administrativa que regula el proceso de pago para las prestaciones del Seguro Integral de Salud – SIS (02.08.07) (350594)

Mediante R.M. N° 608-2007/MINSA de 31.07.07, se modifica el numeral 9 de la norma reseñada, conforme al siguiente texto: “La transferencia de recursos a las unidades ejecutoras por concepto de pago de las prestaciones de salud y administrativas será efectuada por la Oficina General de Administración previa autorización del Jefe Institucional del SIS, efectuada con Resolución Jefatural”.

9. Aprueban incorporación del Servicio de Certificado Médico Legal para Notarios en el TUPA del Ministerio Público (02.08.07) (350607)

Mediante Resolución N° 880-2007-MP-FN de 31.07.07, se aprueba la incorporación del Servicio de Certificado Médico Legal para Notarios en el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio Público, según el anexo adjunto a la Resolución precitada.

10. Modifican Resolución Ministerial por la cual se constituyó Grupo de Trabajo para mejoramiento de la calidad en la producción de normas y regulaciones (04.08.07) (350751)

R.S. N° 205-2007-TR de 01.08.07. Ver Análisis Laboral, agosto 2007.

11. Autorizan ejecución de la “Encuesta de Hogares Especializada en Niveles Empleo 2007” (08.08.07) (350968)

Mediante R.J. N° 223-2007-INEI de 24.07.07, se autoriza la ejecución de la “Encuesta de Hogares Especializada en Niveles Empleo 2007” que se llevará a cabo en el período comprendido entre el 1 de agosto y 12 de octubre, dirigida a una muestra de viviendas seleccionadas en las provincias de Lima y Callao, y en las ciudades de Arequipa, Trujillo, Chiclayo, Ica, Piura, Huancayo, Cusco, Tacna, Tumbes, Ayacucho, Iquitos, Huánuco, Cajamarca, Huaraz, Puno y Pucallpa, la que se realizará por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional del MTPE.

12. Designan integrante de Comisiones de Capacitación del Área Laboral y de Actos Preparatorios de los Plenos Jurisdiccionales Regionales y/o Nacionales en Materia Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima (10.08.07) (351172)

Mediante R.A. N° 200-2007-P-CSJLI/PJ de 13.07.07, se designa al Dr. Omar Toledo Toribio, Vocal de la Segunda Sala Laboral, como integrante de las Comisiones de Capacitación del Área Laboral y de Actos Preparatorios de los Plenos Jurisdiccionales Regionales y/o Nacionales en Materia Laboral, quien asume la presidencia de las mismas.

13. Procedimiento para la Inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral –RENEIL (13.08.07) (351416)

Mediante R.M. N° 206-2007-TR de 01.08.07, se aprueba la Directiva Nacional N° 004-2007-MTPE/3/11.2 que regula el “Procedimiento para la Inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral –RENEIL”, así como el “Manual de procedimientos para la inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral –RENEIL” y sus Anexos, los cuales constituyen documentos formativos que han sido formulados por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional.

14. Designan representante titular del MTPE ante la Comisión Multisectorial para la implementación del Plan Nacional de Apoyo a la Familia 2004–2011 (13.08.07) (351489)

Mediante R.M. N° 210-2007-TR de 07.08.07, se designa al abogado Guillermo Fustamante Irigoin, Director de 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 - Callao, como representante titular del Ministerio ante la Comisión Multisectorial para la implementación del Plan Nacional de Apoyo a la Familia 2004-2011, constituida por D.S. N° 006-2004-MIMDES.

15. Acta Final de la Negociación Colectiva en Construcción Civil 2007–2008 suscrita entre CAPECO y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (13.08.07) (351490)

Mediante R.M. N° 214-2007-TR de 10.08.07, se dispone la publicación del Acta Final de la Negociación Colectiva en Construcción Civil 2007-2008, suscrita el 25.07.07, entre la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) que se adjunta en el Anexo que forma parte integrante de la Resolución Ministerial reseñada.

Asimismo, el referido Convenio Colectivo será publicado en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.mintra.gob.pe).

16. Designan Secretario General del MTPE (13.08.07) (351494)

Mediante R.M. N° 219-2007-TR de 10.08.2007, se designa al señor abogado Iván Enrique Sánchez Gonzales en el cargo de Secretario General del MTPE.