

El Perú y el Índice de Desarrollo Humano

Cada año –aunque el presente tiene carácter bienal– Naciones Unidas publica un Informe sobre el Desarrollo Humano con un tema central, que en esta ocasión ha sido el del cambio climático(1). Su principal mensaje sobre el tema se centra en resaltar la subestimación de los efectos del cambio climático originado mayormente en los países industrializados, pero padecido con mayor gravedad en los países pobres. También se señalan metas de mitigación y políticas de adaptación que deberán establecerse en la actual Conferencia de Mali, Indonesia (3 al 17 de diciembre del 2007) con miras a la renovación del protocolo de Kyoto, que expirará el 2012.

La información que suele concitar la atención pública de estos informes es el ranking que se hace del desarrollo humano comparando al conjunto de naciones, clasificadas mediante el Índice de Desarrollo Humano (IDH).

El IDH es un indicador resumen, que varía teóricamente entre 0 y 1, de estructura simple pero conceptualmente poderosa. Promedia la longitud de la vida (medida por la esperanza de vida al nacimiento), el logro educativo (las capacidades derivadas de la lucha contra el analfabetismo y la cobertura educativa en todos los niveles) y el acceso al bienestar material (disponibilidad de bienes, mediante el PIB per cápita). Su estructura considera además la disponibilidad de información en todos los países del mundo, o en la gran mayoría de ellos.

El IDH no pretende reflejar todas las exigencias del desarrollo humano. Cumple más bien con seleccionar indicadores universalmente accesibles (o estimables), que indiquen unívocamente progreso en tres dimensiones fundamentales de la existencia de las personas: vida larga, posibilidad de desarrollar capacidades y acceso a bienes.

La principal prevención para la lectura de estos datos es que la estadística que se utiliza en el Informe está siempre retrasada dos años, es decir, pertenece en esta ocasión al año 2005. El retraso de los resultados estadísticos, por otra parte, se debe al propio retraso de las estadísticas nacionales que tendrían que estar disponibles lo antes posible como para que el Informe muestre los cambios más recientes. Sin embargo, no por ello deja de tener crucial interés, especialmente porque supone una visión diferente del desarrollo, más allá de lo simplemente económico. Estar adelante en el IDH es haber progresado en metas de salud y educación, no solamente productivas.

Para el caso peruano, tuvimos en el Informe 2005 un ascenso del puesto 85 al 79, incrementándose el valor del IDH de 0.752 a 0.762. En el siguiente Informe 2006, se descendió 3 puestos, pasando al lugar 82, a pesar que el IDH se incrementa a 0.767. En el actual Informe 2007-2008 se repite el fenómeno: el IDH mejora aumentando a 0.773, pero el país desciende cinco lugares, del 82 al 87.

UNA SELECCIÓN DE DATOS EN EL MUNDO

- IDH Mundial: 0.743. Progresó dos milésimas respecto al Informe anterior (2006), en el cual fue de 0.741.

- IDH mundial más alto: Islandia con 0.968 (IDH anterior: 0.965, era el segundo lugar). Estados Unidos es el puesto 12, Japón el 8 y Francia el 10. De los diez primeros, los otros, en orden de mayor a menor IDH son: Noruega, Australia, Canadá, Irlanda, Suecia, Suiza y Países Bajos. Finlandia es el país 11 del ranking.
- IDH más bajo: Sierra Leona con 0.336 (IDH anterior: 0.335, ocupaba el penúltimo lugar). Los otros 10 últimos, del puesto 167 al 176 son: Burundi, República Democrática del Congo, Etiopía, Chad, República Centroafricana, Mozambique, Mali, Níger, Guinea-Bissau y Burkina Faso.
- IDH del Perú en el Mundo: 0.773. Puesto 87. Descendió, a comparación del ranking del Informe del 2006, 5 lugares, del 82 al 87, a pesar de haber aumentado el IDH en 11 milésimas de punto (0.762 a 0.773). Es decir, en términos del IDH, el país progresa pero a un ritmo algo menor que los competidores cercanos. Debe también tenerse en cuenta que el IDH es bastante sensible: unas pocas milésimas pueden mover varios lugares a un país en el ranking general de 177.
- Casi todos los indicadores del IDH peruano han mejorado, a comparación del Informe anterior (reiteramos, Informe del 2006, con datos del IDH para 2004). La esperanza de vida al nacimiento se ha incrementado de 70.2 a 70.7 años. El alfabetismo de las personas de 15 o más años ha avanzado de 87.7% a 87.9%. La tasa bruta combinada de matriculación en primaria, secundaria y terciaria descendió levemente, al pasar de 86 a 85.8%. Y el PBI per cápita medido en términos comparables del poder adquisitivo continuó aumentando, esta vez de US\$ 5678 a US\$ 6039.
- Perú se ubica en el nivel medio del desarrollo humano. Los puestos del tramo inmediato superior –del 81 al 86– corresponden a China, Granada, Armenia, Turquía, Surinam y Jordania. Los inmediatamente inferiores, del 88 al 92 a Líbano, Ecuador, Filipinas, Túnez y Fiji.
- Granada, Turquía y Surinam han mejorado varias posiciones y sobrepasado al Perú.

- El IDH del Perú (0.773), es superior al promedio mundial (0.743). Sin embargo, es aún inferior al promedio latinoamericano (0.781).
- En el Perú ha venido incrementándose el desarrollo humano en el largo plazo, por el lado de la educación y la salud, así como de la infraestructura. Pero si se abandona el criterio del PBI per cápita y se utiliza el ingreso medio de las familias, por el lado del ingreso, el deterioro de las últimas tres décadas es uno de los más rápidos y drásticos del mundo.

EL PERÚ EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

- IDH de América Latina y el Caribe: 0.803, en el Informe anterior fue 0.795. Los países de alto ingreso de la OCDE tienen un IDH de 0.947. Los países menos desarrollados, un IDH de 0.488. Para los primeros la esperanza de vida al nacer es de 79.4 años y el PBI per cápita de 33,831 dólares PPA(2); para los segundos la esperanza de vida al nacimiento es de 54.5 años y su PBI per cápita de solamente 1499 dólares PPA.
- IDH latinoamericano más alto: Barbados con 0.892, lugar 31 en el IDH internacional. IDH latinoamericano más bajo: Haití (0.529), lugar 146 según el IDH internacional de este Informe 2007-2008 (IDH anterior: 0.482).
- Dentro del ranking de los 33 países latinoamericanos, el Perú desciende del puesto 18 al 22, según los dos últimos índices calculados. Esto se explica por los avances en el IDH que han tenido República Dominicana y Belice.
- El puesto del Perú al interior de América Latina y el Caribe es el 22 –antes fue el 18– en un conjunto de 33. El país de la región con mejor IDH es Barbados con 0.892, que ocupa el lugar 31 en el mundo, y el país latinoamericano con menor IDH es Haití (0.529) que es el 146 de 177 países.
- República Dominicana, Belice, Granada y Surinam han sobrepasado al Perú en el ranking latinoamericano-caribeño, haciendo que se relegue. Se trata de países de poca población, que han tenido importante flujo turístico, especial-

- mente de la vecindad norteamericana.
- La relativa mejora haitiana hace que ya no existan países latinoamericanos o caribeños en la zona del desarrollo humano bajo. Haití ha pasado del puesto mundial 154 al 146, y aumentado su IDH de 0.482 a 0.529.
- Los seis países que aventajan al Perú en IDH, de manera más inmediata, del puesto 16 al 21 son: Venezuela, Colombia, República Dominicana, Belice, Granada y Surinam. Los seis que continúan en orden descendente son: Ecuador, San Vicente y las Granadinas, Guyana, Jamaica, El Salvador y Nicaragua.
- Si se hace la comparación solamente con América Latina, el Perú es el país décimo primero de 19 evaluados. Si se hace con Sudamérica, es el octavo país de 12 (precede solamente a Ecuador, Paraguay, Guyana y Bolivia); y en el Área Andina (incluyendo a Venezuela y Chile), es el cuarto de seis países.
- Si se ordena a los países por IDH y se considera su población, solamente el 15 por ciento de la población de América Latina y el Caribe está por debajo del Perú, ya que hacia arriba se encuentran Brasil, México, Argentina y Colombia, mientras que hacia abajo hay solamente naciones pequeñas, andinas y centroamericanas.
- Debe recordarse en el análisis, que América Latina –que ya puede considerarse en su conjunto como de desarrollo humano medio– es el continente más desigual del mundo, prácticamente para cualquier indicador económico y social. Y al interior de esta realidad, la desigualdad peruana es también muy notoria.

OTROS INDICADORES DE DESARROLLO

- El PNUD calcula también un Índice de Pobreza Humana para los países en desarrollo (IPH1), que considera la probabilidad –al nacer– de no cumplir los 40 años, el analfabetismo adulto, el acceso al agua y la desnutrición infantil. De 108 países en desarrollo evaluados, el Perú tiene el lugar 28 con 11.6% en el indicador. El año anterior, el Perú tuvo el mismo valor en el índice, pero

figuraba en el puesto 25, lo que quiere decir que ha habido una significativa mejora en la lucha contra la pobreza en otros países subdesarrollados, destacando Jordania, Surinam y Turquía. El valor más bajo (menos pobre) en este índice es de Barbados con 3.0%, y el más alto (más pobre), el de Chad con 56.9%.

- En el caso de la igualdad de género, el PNUD tiene dos indicadores: el primero, el IDG (Índice de Desigualdad de Género) evalúa las brechas en los mismos componentes que el IDH. El Perú tiene un IDG de 0.769 y es el país 76 de 157, ya que el índice mejora en ocho milésimas con respecto al año anterior. El valor más alto del IDG es de Islandia, con 0.962 y el más bajo, el de Sierra Leona con 0.320. El otro índice es el de Potenciación de Género (IPG) y mide el *empoderamiento* a través de la participación laboral y política de las mujeres: en este indicador el Perú (0.636) tiene el orden 32 de 93 y una mejora mayor. El más alto valor para el IPG es el noruego de 0.910, y el más bajo, el de Yemen, con 0.129.
- El Informe de Desarrollo Humano también ha hecho un trabajo de reconstrucción retrospectiva del IDH para tener una visión que cubre el periodo 1975-2005. De acuerdo con este estudio de los cambios, el Perú ha avanzado desde un IDH de 0.647 en 1975 hacia uno de 0.773 en el 2005. Algunos cambios impresionantes en el mismo lapso son los de Omán, de 0.487 a 0.814, República de Corea de 0.713 a 0.921, Malasia de 0.619 a 0.811, e Indonesia de 0.471 a 0.728. (JGBA)

1 Informe sobre Desarrollo Humano 2007/2008: "La lucha contra el cambio climático: Solidaridad frente a un mundo dividido", Ediciones Mundi-Prensa, Madrid, noviembre 2007.

2 PPA (Paridad del poder adquisitivo). Tipo de cambio que refleja las diferencias de precios entre países y permite la comparación internacional de la cifra real de resultados e ingresos. En la tasa de PPA en US\$ 3, (utilizada en el Informe), 1 US\$ de PPA tiene el mismo poder adquisitivo en la economía nacional que 1 US\$ en los Estados Unidos.

escenas laborales

• **MTPE:** **Renuncia Viceministro de Trabajo y nombran reemplazo**

Por Resolución Suprema N° 030-2007-TR de 01.12.2007, publicada en el Diario Oficial *El Peruano* el 02 de diciembre último, se aceptó la renuncia de Fernando García Granara al cargo de Viceministro de Trabajo. Asimismo, por Resolución Suprema N° 031-2007-TR publicada el mismo día se designó a Jorge Villasante Aranibar, ex Director de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo en dicho cargo.

Al respecto, en la Sesión Ordinaria N° 83 del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo se dio a conocer la renuncia de García Granara al cargo de Viceministro de Trabajo por motivos personales, hecho que dio lugar a que la Ministra de Trabajo lamentara su alejamiento y agradeciera sus esforzados servicios.

Asimismo, los representantes de los Trabajadores manifestaron que aunque ellos constituían un sector no siempre conforme, también sabían valorar los esfuerzos de las personas que trabajan por su bienestar. En este sentido reconocen a García Granara como un funcionario de calidad, con muchos conocimientos en la materia y merecedor de un reconocimiento especial. Lamentaron su renuncia señalando que esperan poder contar con él siempre en el MTPE como asesor. Por su parte, los representantes del Sector Empleador reconocieron la importante labor realizada por este funcionario y lamentaron igualmente su renuncia.

ANÁLISIS LABORAL expresa sus saludos al doctor Fernando García, reconociendo la destacada labor efectuada en el MTPE y deseándole los mayores éxitos en las nuevas actividades que emprenda.

• **SECTOR PÚBLICO:** **24 y 31 de diciembre días no laborables**

Como se recordará, mediante D.S. N° 055-2006-PCM de fecha 21.08.06, se declaró feriado no laborable a nivel nacional para los trabajadores del Sector Público, entre otros, los días 24 y 31 de diciembre, a fin de estimular el desarrollo de la actividad turística, en especial la interna.

Sin embargo, para fines tributarios este día será considerado como hábil.

En la norma reseñada se establece que las horas dejadas de trabajar esos días serán compensadas en la semana posterior a la del día declarado no laborable, o de acuerdo a lo que establezca el titular de cada entidad pública, en función de sus propias necesidades.

Los titulares de las entidades del Sector Público deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad durante ese día.

Se contempla, asimismo, que los centros de trabajo del Sector Privado podrán acogerse a lo dispuesto en el decreto supremo bajo comentario, previo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, quienes deberán establecer la forma como se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar. A falta de acuerdo decidirá el empleador.

• **LANZARÁN CAMPAÑA PARA FISCALIZAR PAGO DE GRATIFICACIONES**

Según una nota de prensa publicada en su página web, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha señalado que a partir del próximo jueves 20 lanzará una campaña a nivel nacional para fiscalizar el pago de la Gratificación de Navidad 2007 a los trabajadores que laboran en el Sector Privado. De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27735, los empleadores deben efectuar dicho pago dentro de los primeros quince días calendario del mes de diciembre.

En este contexto, en la mencionada campaña participarán cerca de 300 inspectores laborales de todas las regiones del país, a efectos de visitar un total de 3000 empresas con el objeto de verificar el abono de este beneficio laboral equivalente a una remuneración mensual.

"En caso los fiscalizadores laborales determinen que una empresa no ha pagado la gratificación a sus empleados, se les dará un plazo perentorio para que lo hagan", señaló el recientemente elegido Viceministro de Trabajo, Jorge Villasante Aranibar. Manifestó, asimismo, que si la empresa cumple con pagar la gratificación más los intereses generados, se cerrará el expediente. Sin embargo, si no lo hace, se levantará un acta de infracción y se aplicarán las multas correspondientes, las mismas que se encuentran reguladas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo aprobado por D.S. N° 019-2006-TR.

Como se recordará, constituye infracción grave "no pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto...". Las multas a aplicar dependerán del número de trabajadores afectados.

Finalmente señaló que "el próximo sábado 15 vence el plazo para que los empleadores paguen las gratificaciones por fiestas navideñas, cuyo monto equivale a la remuneración vigente al 30 de noviembre". No deja de llamar la atención esta última afirmación, por cuanto si bien es cierto el Reglamento de la Ley N° 27735, Ley de Gratificaciones Legales, en su artículo 3.2 establece como remuneración computable para el pago de las gratificaciones la señalada por el Viceministro, la **Ley en su artículo 2º** establece que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio, vale decir en la primera quincena de diciembre. Como se recordará, por jerarquía de normas, un reglamento no puede rebasar los alcances de la ley; por lo tanto, debe aplicarse esta última: la remuneración computable para el pago de la Gratificación de Navidad es la que el trabajador percibe en la primera quincena de diciembre.

• CORTE SUPREMA REALIZARÁ PLENO CASATORIO

Con muy buen criterio la Secretaría de Justicia de la Corte Suprema ha convocado a un Pleno Casatorio a realizarse el día martes 18 de diciembre. La finalidad que motiva esta reunión es integrar criterios homogéneos que eviten la existencia de sentencias contradictorias, como ha venido sucediendo en algunos casos. Se busca con ello reforzar la necesidad de una definición jurisdiccional que opere con regularidad conceptual para resolver casos similares.

El Pleno casatorio fue convocado mediante Resolución N° 01-2007-1.

• ANTEPROYECTO DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Por Ley N° 29062, publicada el 08.12.2007, se emitió el Anteproyecto del Reglamento de la Ley de la Carrera Pública Magisterial, que tiene como objetivo regular esta Carrera, como proceso orientado a promover la mejora de la calidad de la enseñanza y a permitir que aquellos docentes que trabajan al servicio del Sector Público se desarrollen social, cultural, profesional y económicamente; mejoren permanentemente sus competencias docentes y alcancen, en base a su esfuerzo, el reconocimiento social que merecen.

El ámbito de aplicación del referido Reglamento es nacional, con gestión descentralizada que alcanza al Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, Ministerio de Educación, Dirección Regional de Educación (DRE), Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) e Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica, en todos sus niveles y modalidades, así como a las de Educación Técnico-Productiva.

El dispositivo materia de comentario será de aplicación a los profesores de Educación Básica y Técnico-Productiva que pertenecen a la Carrera Pública Magisterial, entendiéndose por tales, a los siguientes docentes:

- Los que habiendo ingresado a ella, de acuerdo a las normas establecidas en el Reglamento precitado, prestan su servicios en Instituciones o Programas Educativos administrados directamente por el Sector Público o por entidades que mantienen convenios con el Estado.
- Los especialistas de educación que prestan servicios mediante los procedimientos establecidos en el Reglamento reseñado, en las Direcciones Regionales y Unidades de Gestión Educativa Local, con excepción de los de educación superior.

• MULTARÁN A EMPRESAS QUE DESPIDAN TRABAJADORES POR TENER VIH/SIDA

La Ley N° 26626 de fecha 15.06.1996 estableció una nueva causal de nulidad de despido, adicional a las establecidas en el art. 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Así, establece que *"Las personas con VIH/SIDA pueden seguir laborando mientras estén aptas para desempeñar sus obligaciones."*

Es nulo el despido laboral cuando la causa es la discriminación por ser portador del VIH/SIDA". Conviene, no obstante, tener presente que de conformidad con la Ley N° 28343 de 31.05.2004 se ha variado la denominación de esta enfermedad. En lo sucesivo deberá ser mencionada como "VIH y SIDA", en vez de "VIH/SIDA".

Al respecto cabe tener presente que de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, constituye una infracción **muy grave** cesar a un trabajador por el hecho de ser portador del VIH. La base de cálculo de la multa aplicable para esta infracción oscila entre 11 y 20 UIT, y el porcentaje aplicable en caso de 1 a 10 trabajadores afectados es de entre 5 y 10% de dicha Unidad.

Al respecto, cualquier trabajador despedido por la razón antes alegada puede acudir a denunciar estos hechos a la sede del MTPE ubicada en la Av. Del Aire 485-San Borja, o también a través de la página web www.mintra.gob.pe, ingresando al link "Denuncias en línea".

El procedimiento aplicable es la programación de una inspección laboral, en la cual si los empleadores no justificaran con razones valederas la causa del despido, podrían ser sancionados económicamente.

Si el empleador persiste en la misma actitud, el trabajador puede entablar un proceso judicial a la empresa solicitando su reincorporación.

• HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El Hostigamiento Sexual Típico o Chantaje Sexual, regulado por Ley N° 27942 y su Reglamento aprobado por D.S. N° 010-2003-MIMDES, consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad, jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales.

Los elementos imprescindibles constitutivos del hostigamiento sexual son:

- Una relación de autoridad o dependencia, jerarquía o situación ventajosa.
- Un acto de carácter o connotación sexual: Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de naturaleza similar.
- El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente por la víctima.
- El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo; sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta, creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto del chantaje.

La reiterancia no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo podrá ser un elemento que brinde indicios que coadyuven a constatar su efectiva presencia.

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agrave su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones y proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas anteriormente.

LOS EMPLEADORES EN EL TLC PERÚ-EE.UU.

Exámenes y Reflexiones

1. EL ENTORNO COYUNTURAL

Creemos que uno de los temas más complejos en el esfuerzo que demandará adecuarnos y mentalizarnos en la aplicación de una economía basada en tratados de libre comercio con diversos bloques económicos, será el análisis que deberá realizar cada actor social respecto a su actuación pasada y presente en el ámbito laboral, de seguridad social, y de seguridad y salud en el trabajo, entre los más afines, para fortalecer sus planes futuros, con solidez y visión integral.

Muchos paradigmas merecen un análisis inmediato y profundo sobre sus causas y alternativas de sustitución; y, en otros casos, se requerirá retomar las técnicas y disciplinas dejadas de lado en los últimos 30 años.

Igualmente, las gerencias son quizás las que más deben responder al cambio que el país necesita.

En este contexto, creemos que el lineamiento central debe ser el reconocimiento pleno del Principio de Legalidad que debe estar presente en las acciones, omisiones o inacciones que puedan producirse entre los actores. En este empeño cabe reconocer que la legalidad actualmente traspasa nuestras fronteras y, por tanto, las normativas internacionales aplicables, y los tratados y convenios suscritos y ratificados por el Perú adquieren una connotación importante en el ámbito laboral.

2. LOS EXÁMENES

Se ha observado en mayor o menor medida que para un sector considerable de empleadores el tema laboral y el de la seguridad social es sólo un "problema" que compete al Estado, y el de la Seguridad Social y Salud en el Trabajo no tiene el reconocimiento que merece. No se ha considerado como parte en el asunto a los trabajadores, debido al hecho que

Después de haber alcanzado el TLC Perú-EE.UU la aprobación por parte de la Cámara de Representantes y la de Senadores de los EE.UU., los esfuerzos de nuestro país, al margen de necesarios retos económicos y demás, deben centrarse en su pronta y adecuada implementación, la que demandará esfuerzos conjuntos del Estado con la participación de los Empleadores y Trabajadores en lo que corresponda.

Iniciamos con este artículo lo que será una serie de análisis de los temas que merecen un enjuiciamiento claro de las implicancias que este TLC representa.

muchas veces o adoptan el papel de observadores o de críticos profundos para que se modifique algo, teniendo en cuenta únicamente sus intereses y no los del conjunto. Es por ello que cuando se ha tratado de arribar a consensos el empeño ha fallado, pues se polariza la situación. Eso es lo que ha sucedido –por ejemplo– respecto a los contratos a plazo fijo, la estabilidad de la empleabilidad, u otros temas de la Ley General de Trabajo que han quedado pendientes y que por inercia de las partes y del Estado se nos priva de contar con un importante instrumento legal, que puede clarificar la legalidad y viabilizar las relaciones jurídicas dentro de un contexto claro y certero.

Sin pretender agotar los temas realizaremos a continuación la precisión de algunos puntos que requieren una reflexión inmediata por parte de los empleadores.

2.1 La Dirección: Si realizamos un recuento de las diversas posiciones que han adoptado la mayoría de Juntas de Accionistas y Directorios de las empresas más representativas, podemos llegar a las conclusiones siguientes:

- a) Es comprensible, pero no justificable, que en la mayoría de sectores se priorice el concepto de la "utilidad por la utilidad misma", a cualquier costo, sin medir las consecuencias, o lo que es peor, sin tener metas y una visión de empresa clara y transparente. Así, nos encontramos con empresas que por esa práctica han venido manejando costos que han distorsionado sus verdaderos gastos en los procesos productivos y, por ende, han profundizado sus pérdidas sociales. Lo que es más negativo, han atrofiado al sector gerencial que ha interpretado que lo prioritario son las ganancias. La carencia de objetivos, estrategias, servicios concretos de su participación en la sociedad, y su papel en el país y en el mundo, han restado presencia a las empresas.

- b) Pretender concebir que la empresa se inicia y termina en las sumas y las restas y sólo al interior de los locales, es una visión muy sesgada e incompleta que ahora mostrará sus efectos negativos con mayor claridad en el contexto de los tratados de libre comercio.
- c) La empresa trasciende a los accionistas, al Directorio; sin embargo, esa visión global, que ahora trata de superarse en el país, no ha tenido un correlato consistente generalizado. Un ejemplo de esta carencia han sido los conflictos mineros de los últimos años producto de acciones ilegales en materia de tercerización o seguridad y salud en el trabajo.
- d) No quedará lugar en este nuevo escenario para empresas, cualquiera sea su tamaño, que carezcan de una estructura sólida en base a principios, objetivos claros de su papel en la sociedad, y al hecho de actuar con respeto a la legalidad y a la dignidad de las personas.
Hace unos días algunos dirigentes de organizaciones empresariales han demostrado estos defectos al señalar; secundados por un sector de la prensa que desconoce de estos temas, por ejemplo que el tiempo de refrigerio debe tomarse por fracciones, como si se ingiriera la papa en la mañana, la salsa a la huancaína a las doce y una porción de fideos a las tres de la tarde, o el caldo a las cuatro. El problema es la deficiente gerencia en algunas empresas y sectores, y los requerimientos de la nueva sistematización del trabajo, que en ciertos casos han podido reorientar las acciones de la dirección, pero en otros no. Es también responsable de este examen y de esta realidad el segmento gerencial.
- e) Además, existe un agravante para nuestra realidad. Estamos en un nuevo siglo en el cual la información, especialización polivalente y el constante reinventarse marcarán las pautas futuras; sin embargo, esto no es siempre bien comprendido.

2.2 La Gerencia: Nos referimos en este acápite tanto a la Gerencia General como a las Gerencias de Área, o bien al Administrador y las altas Jefaturas en empresas de magnitud mediana o pequeña.

Al margen de algunas empresas transnacionales serias y con visión globalizada, con un futuro muy claro en sus objetivos, así como de empresas nacionales que se ubican en esa línea, tenemos un gran sector de empresas cuya gerencia presenta graves deficiencias que han contribuido a agravar las situaciones complejas y, aún más, a ahondar en la proliferación de falsos paradigmas y el aislamiento de la dirección respecto al país.

Veamos algunas particularidades de este examen gerencial:

- a) Se debe realizar un análisis respecto al grado de ilegalidad que se viene practicando en las empresas, como si lo ilegal fuera verdaderamente legal. Esto ha trascendido al sector gerencial y se ha convertido en una norma practicada, pero no escrita en los niveles de administración, lo que ha agravado la situación de las empresas.

- b) El "vale todo" ha hecho que en lugar de establecer espacios de entendimiento, en ocasiones se opte por la ilegalidad.
- c) No se repara en que dentro de la legalidad pueden activarse mecanismos para ser más eficaces y eficientes, sino que se recurre a lo más fácil: violentar la norma.
- d) Otra situación que quizás ha derivado en reconocer que lo ilegal vale es suponer que ninguna autoridad se puede dar cuenta de esa ilegalidad. Esto ha sucedido porque la mal entendida política neoliberal ha reducido el control de la legalidad por parte del Estado a un nivel ínfimo y, por tanto, tenemos un escenario actual donde incluso en el Estado se contrata secretarías, auxiliares, etc., a través de locación de servicios; y es él mismo quien al ser presentado en las negociaciones con otros bloques económicos dice que cumple con los estándares de OIT, mientras que en verdad no sólo los incumple sino que también transgrede sus propias leyes. Es un engaño sabido y consciente que obviamente resta credibilidad y seriedad en estos temas. Esto alcanza incluso al Congreso de la República, Ministerios y demás instituciones: respetar la legalidad es también educar.

- e) Recurrir a la contratación de personal por el "medio que sea", pero que "no cueste". Allí está la contratación de vendedores, impulsadoras, etc. a través de locación en exitosos centros comerciales, o pagados por las empresas industriales que no son de intermediación laboral. Allí está la falsa Tercerización minera, industrial, etc., cuya eliminación ha sido promovida por los senadores demócratas de EE.UU., pero que no se puede aplicar por falta de un efectivo sistema de inspección dedicado al control de la legalidad.

En síntesis, el sector gerencial muchas veces ha privilegiado y permitido formas de contratación ilegales. Por citar otros ejemplos, en las clínicas, las auxiliares y enfermeras están contratadas por locación de servicios, siguiendo, claro está, el negativo ejemplo del Estado.

Esta breve relación no trata de informalidades, sino de ilegalidades que deben enmendarse cuanto antes.

En el sector Minería, en la Pesca, en la Agroindustria, en las pocas industrias que aún quedan, el grado de incumplimiento de la legalidad es tal que creen que la locación de servicios es una forma permitida de contratar personal.

- i) El "equivocado" segmento gerencial al que nos referimos estima que cuanto menos abone por salarios, más lucrativa es la empresa, cuando en realidad la ecuación es otra. Así, muchas empresas tienen mano de obra no calificada, deficiente, no preparada, sin posibilidades de capacitación, sin perfiles que ayuden a la empresa a mejorar. Esto es lo que ha llevado a cierta gerencia a mercantilizar el ámbito laboral, perdiendo un importante elemento humano que ahora se verá en una competencia desigual.
- j) Creemos que un sector gerencial ha cometido errores graves en el ámbito laboral y de seguridad social, así como

en la seguridad y salud en el trabajo. Uno de ellos es haber incurrido en aplicar la norma o dejar de aplicarla, pero se han olvidado que el contexto normativo requiere "gestión de la normatividad", y no sólo la simple "aplicación" de la misma. Esto se ha producido por un deficiente asesoramiento. Un ejemplo puede ser que respecto a la reciente huelga en puertos, se ha afirmado que éstos constituyen "servicio esencial" cuando en verdad no es así, de acuerdo a la Decisión 587 del Comité de Libertad Sindical de OIT. En este contexto cabe afirmar que sobre los puertos ya se está violando los convenios de OIT que según el TLC Perú-EE.UU. deben respetarse. Además no se ha tomado conciencia que la normatividad laboral y de seguridad social, al haber sido elaborada en base a la teoría de los hechos cumplidos, requiere de los empleadores una constante actualización y regulación a través de normas, reglamentos, directivas, reglamentos internos, etc.

- k) Esa visión mercantilista en la acción, que algunos quieren disfrazar de impedimentos para cumplir la ley, según dicen por los altos costos que ello demanda, no es tal, porque muchas veces la ilegalidad se promueve desde la gran o mediana empresa para obtener mayores ventajas. No es que existan empresas que no pueden pagar los derechos de los trabajadores, sino empresas que han nacido inviables económicamente pues son promovidas por la ilegalidad en la praxis, y por otros intereses. En el sector Confecciones se puede apreciar esta metamorfosis que obviamente el Ministerio de Trabajo no ha detectado (suponemos por falta de personal). Igualmente sucede con la Minería, en la que subsisten la tercerización e intermediación ilegales y simuladas. El país no puede permitir estos actos.
- l) Es por ello que un sector de gerentes ha dejado de lado la capacitación, el entrenamiento, los perfiles ocupacionales, el desarrollo de capacidades, la participación en la innovación y el cambio, sistemas participatorios de aportes, diseño de los requerimientos de mano de obra, reconocimientos y evaluaciones, formación de líneas de carrera, etc. Asimismo, se evidencia la ausencia de una tercerización e intermediación laboral que se ajusten al marco legal, evitando la simulación y el fraude, y que respeten los derechos humanos entre los que destacan: libertad sindical, libertad de trabajo, derechos de seguridad social, entre otros.

3. REFLEXIONES

La gama de situaciones que hemos señalado como materia de exámenes entre los empleadores deben ser objeto de mediciones promovidas por las propias organizaciones de empleadores, ya que éstas actualmente han optado por un plano de inacción que no les hace nada bien.

Dentro de las reflexiones que los empleadores deben hacerse podemos mencionar:

3.1 La empresa: Reflexionar si la empresa tiene una idea clara de sus objetivos y viabilidad económica en un contexto en el cual la competencia de los empresarios y de los bloques económicos será, muchas veces, desigual.

3.2 El entorno: Continuar compartiendo espacios productivos con la gama de empresas ilegales, inviables en calidad y productividad resulta un inconveniente para el desarrollo de las empresas peruanas que se preocupan por cumplir con la legalidad.

3.3 La gerencia: Debe presentar cambios profundos. Se requiere un actuar profesional, con veracidad y transparencia, en el cual ni la picardía ni la ilegalidad sean el día a día; sino que la planificación, la superación constante y la concordancia con los niveles de dirección sean características en el actuar. La creatividad, la participación positiva de los actores, la responsabilidad social y la dignidad de las personas deben ser respetadas y promovidas.

3.4 Contratación de personal: Los empleadores deben elaborar una lista de conclusiones sobre las formas ilegales y legales de contratación de personal que están practicando para definir sus riesgos, alcances u omisiones. Por ejemplo, pretender tener contratados a plazo fijo a todos los trabajadores de una empresa antigua es un despropósito y un riesgo inminente. Es en este tema que el Estado tiene una deuda con el país: no ha establecido el sistema de terminación de los contratos de trabajo por causa económica u otras, mediante un procedimiento breve, inmediato y nada costoso.

3.5 Paradigmas ilegales: Se debe ubicar y desterrar aquellas interpretaciones de la legislación que constituyen en verdad ilegalidades plenas. Dentro de ellas tenemos la tercerización fraguada, así como el sinceramiento entre remuneraciones y conceptos no remunerativos.

3.6 Capacitación: Debe rescatarse el conocimiento como parte del reto empresarial y no como un costo innecesario.

3.7 Reconocimientos: Las organizaciones de empleadores deben promover la inventiva y el cambio a nivel de trabajadores, convocando a concursos.

3.8 Funciones de las organizaciones de empleadores: El control y respeto de la legalidad debe tener una participación más activa frente a asociados que no avanzan hacia un pleno cumplimiento de las normas. (ACHQ)

PRECISIONES SOBRE EL DERECHO VACACIONAL

El derecho vacacional se encuentra regulado por la parte pertinente del Decreto Legislativo N° 713 y de su Reglamento, el D.S. N° 012-92-TR. Presentamos algunas irregularidades en su aplicación que al ser detectadas en una actuación inspectiva merecerán calificación negativa (infracciones leves, graves o muy graves), de acuerdo a la cual se aplicará la sanción económica determinada por el artículo 48° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

1. POSIBILIDADES LEGALES DEL DESCANSO VACACIONAL

El artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713 determina en 30 días calendario el descanso vacacional por cada año completo de servicios. Debe cumplirse en forma ininterrumpida. Se permite, a solicitud escrita del trabajador, tomar el descanso en períodos que no podrán ser inferiores a siete días naturales.

Sin embargo, con no poca frecuencia se observan situaciones irregulares como es el caso del trabajador que solicita en cualquier día de la semana "un permiso a cuenta de vacaciones". Este proceder contraviene el ordenamiento legal y origina a la vez otras anomalías, ya que según el segundo párrafo del artículo 19° del Reglamento "la remuneración vacacional debe figurar en la planilla del mes al que corresponde el descanso". ¿Cómo hacen las empresas que conceden estas partículas vacacionales para acreditar su otorgamiento así como su pago en las Planillas de Remuneraciones?

La sanción prevista para estas irregularidades podría considerarse comprendida en el artículo 25.6 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, que califica como **muy grave** el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el descanso vacacional, lo que supone sanciones económicas comprendidas entre 11 y 20 UIT según el número de trabajadores afectados.

2. ABONO DE LA REMUNERACIÓN VACACIONAL

El artículo 16° de la Ley sobre Vacaciones prescribe que la remuneración vacacional debe ser abonada al trabajador **antes del inicio del descanso**, y debe figurar en la planilla del mes al que corresponde el mismo (Regl. Art. 19°).

No cumplir con el pago oportuno del derecho vacacional de acuerdo a las normas antes citadas implica quedar incurso en la **infracción grave** determinada en el artículo 24.4 ("No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto..."). La infracción grave supone el pago de una multa de 6 a 10 UIT (de S/. 20.700 a S/. 34.500) según el número de trabajadores afectados.

3. LA ACUMULACIÓN DE DOS O MÁS PERÍODOS VACACIONALES

La ley permite acumular dos o más períodos vacacionales (Art. 18° del Dec. Legislativo N° 713). Se exige acuerdo escrito para ello, condicionado a que luego de un año de servicios continuo, el trabajador disfrute por lo menos de un descanso de 7 días naturales continuo.

No cabe, en consecuencia, omitir este descanso previo, pues ello implicaría quedar incurso en la infracción «**muy grave**» tipificada en el artículo 25.6 del Reglamento de la Ley Gene-

ral de Inspección del Trabajo que se sanciona con multas cuya base de cálculo se fija entre 11 y 20 UIT.

La acumulación de vacaciones exige necesariamente la escisión del descanso vacacional en 2 periodos: uno de por lo menos 7 días de descanso continuo apenas concluido el primer año de servicios que se pretende acumular, y un segundo período de 53 días adicionales que se programará por acuerdo entre las partes, antes de que se cumpla el segundo año de labor.

Aunque la ley no lo dice, podría entenderse que el descanso de 7 días luego de cumplido el primer año, no requerirá necesariamente su otorgamiento inmediatamente después de cumplido el primer año computable, pero sí consideramos que debería otorgarse en fecha lo más cercana a esta oportunidad.

Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero –incluye a peruanos con residencia en el exterior– la acumulación podría hacerse por más de dos años, pero en tal caso el descanso previo de por lo menos 7 días luego de cada año no podría omitirse, pues se entiende que resulta indispensable para equilibrar el desgaste físico que naturalmente se produce después de todo un año de trabajo continuo.

4. EL DESCANSO VACACIONAL DEBE SER ININTERRUMPIDO

Así lo exige el artículo 17° de la Ley. En consecuencia, no cabe suspender las vacaciones de un servidor dentro de su período de descanso alegando requerirse sus servicios, sea en razón de la habilidad demostrada en el cumplimiento de sus obligaciones, o con cualquiera otra excusa.

Existen jefes que no tienen reparo alguno en exigir la presencia del trabajador que goza de vacaciones ante la primera dificultad que se presenta en el diario accionar de la empresa. Esto demuestra, por lo menos, poca previsión para solucionar los problemas propios del trabajo, ya que no se ha sido capaz de preparar a otras personas en la especialidad requerida o –lo que sería peor– demostrar que el propio jefe no es idóneo para superar un percance sin la presencia del trabajador especializado.

Interrumpir las vacaciones de un servidor de la empresa sólo debe constituirse en último recurso cuando se trata de evitar un mal mayor, pero de ninguna manera una solución rutinaria, pues de convertirlo en esto último se estaría afectando el derecho vacacional del trabajador e incurriendo, en consecuencia en la infracción «*muy grave*» determinada en el artículo 25.6 del Reglamento sobre Inspección del Trabajo.

5. REDUCCIÓN DEL DESCANSO VACACIONAL

La reducción máxima permitida por ley (art. 19°) es de 15 días, debiendo compensarse el período trabajado con el pago correspondiente a los días de vacaciones que resulten laborados por el servidor.

La reducción del descanso vacacional no puede ampliarse más

allá de los días permitidos por ley, aunque sea el propio trabajador quien lo solicite expresamente. Si se ampliara el lapso máximo permitido se incurriría en violación de derechos constitucionales, concretamente del artículo 26° de la Constitución cuyo inciso 2 otorga «carácter irrenunciable a los derechos reconocidos por la Constitución y la ley».

A su vez, el derecho vacacional se encuentra amparado tanto constitucionalmente (art. 25°, segundo párrafo), como por la ley (Decreto Legislativo N° 713), y si ésta sólo permite la reducción del derecho vacacional a 15 días, resulta ilegal e inconstitucional acordar plazos mayores.

Incurrir en una falta de esta naturaleza implica la calificación de infracción **muy grave** sancionable sobre la base de 11 a 20 UIT que se ajusta al máximo según el número de trabajadores afectados.

6. CONSIGNACIÓN EN LA PLANILLA: FECHA Y PAGO REFERENTE AL DESCANSO VACACIONAL

Esta obligación, derivada de lo dispuesto en el artículo 20° del Decreto Legislativo N° 713, amerita la calificación de **infracción grave** si se omitiera consignar en la Planilla de Pago estas dos obligaciones, e incluso podría considerarse como falta «*muy grave*» si la omisión reseñada mereciera la tipificación de incumplimiento de obligaciones relacionadas con el descanso vacacional, tal como lo considera el artículo 25.5 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

7. LOS CONTRATOS TEMPORALES QUE NO GENERAN DESCANSO FÍSICO VACACIONAL

El artículo 21° del Decreto Legislativo N° 713 y 21° de su Reglamento se refieren a aquellos contratos temporales (discontinuos o de temporada) cuya duración resulta inferior al año, pero superior a un mes.

En tales casos **no se genera descanso físico** pues éste resulta imposible de otorgarlo ya que el cese del trabajador se produce antes de cumplir el año de servicios o; en el mejor de los casos, antes de que se cumpla el año siguiente en que se debe otorgar el descanso vacacional.

En esta situación y sólo cuando el contrato temporal tiene esta duración restringida es que únicamente corresponde al trabajador un dozavo vacacional por cada mes laborado, así como la fracción correspondiente en base a treintavos, prescindiéndose del descanso físico.

Sin embargo, deberá tenerse en cuenta que no se produce esta situación cuando el contrato modal se renueva una o más veces a su vencimiento, superándose los períodos anuales correspondientes.

En estas situaciones asiste al trabajador el derecho al descanso físico vacacional, aún en el caso de que se den varios contratos modales con el mismo trabajador, incluso de naturaleza distinta, pero que operan **sin solución de continuidad**, es decir sin interrupción entre unos y otros. También en esta situación, por más que se trate de contratos modales

distintos y diversos, siempre se generará el derecho al descanso físico.

Sobre este particular ver la Casación N° 2319-2004-LIMA de 6 de julio de 2006 de la Corte Suprema, comentada en «*Análisis Laboral*» del mes de noviembre 2007, págs. 45-47.

8. INDEMNIZACIÓN POR OMISIÓN DEL DESCANSO VACACIONAL

El artículo 23° de la Ley precisa la sanción aplicable al empleador que no otorga el descanso vacacional **dentro del año siguiente** al cumplimiento del récord correspondiente.

En tal caso resulta exigible un triple pago. Una remuneración mensual por el trabajo realizado en el mes en que debió tomarse la vacación correspondiente al año de servicios ya vencido. Adicionalmente, corresponderá otra remuneración mensual por el derecho vacacional adquirido y no gozado; y, finalmente, una tercera remuneración mensual como **indemnización** por no haberse otorgado el descanso correspondiente.

Es importante precisar que la indemnización corresponderá siempre que el trabajador no haya tomado vacaciones en el curso del año siguiente al cumplimiento del récord de días trabajados, aun cuando se decidiera otorgarlas tardíamente, es decir vencido el período temporal correspondiente. Así lo determinó con claridad la Corte Suprema en su Casación N° 2170-2003-LIMA de fecha 15 de abril de 2005, publicada también en «*Análisis Laboral*» de agosto 2005, págs. 39 a 41.

9. EXCEPCIÓN DEL PAGO INDEMNIZATORIO EN CASO DE GERENTES O REPRESENTANTES DE LA EMPRESA

El Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 en su artículo 24° crea una excepción al pago indemnizatorio dispuesto por el artículo 23° de la ley. Se refiere al caso de «*los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional*».

En primer lugar consideramos que el añadido reglamentario estaría creando una excepción no prevista en la ley, pues lo expresado en el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713 es de carácter genérico y aplicable a todos los trabajadores sin excepción alguna.

Sin embargo, lo previsto en la norma reglamentaria exceptuando del pago indemnizatorio a gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional, no resulta absurdo sino más bien suficientemente lógico, pues no podría aceptarse que alguien pretenda beneficiarse económicamente por una simple determinación personal.

El problema radica, más bien, en dilucidar suficientemente los alcances de los términos «*gerente*» y «*representantes de la empresa*». ¿Se trata acaso de cualquier «*gerente*» o de cualquier «*representante*»? Los términos son de alcances poco definidos, pues no sabemos si se trata del gerente general o puede referirse también al gerente de área que pueden ser

muchos en una empresa grande, o en aquellas que, sin ser grandes, gustan de proliferar títulos directivos.

Si bien es cierto existe en la norma un elemento distintivo referido a que el «*gerente*» o el «*representante*» hayan **decidido de por sí no hacer uso del derecho vacacional**, no es sencillo precisar si en las empresas esta facultad suele estar debidamente determinada en los poderes otorgados al funcionario, lo que no sucede ordinariamente.

Sin embargo, también la Corte Suprema en su sentencia de Casación N° 2076-2005-La Libertad, de fecha 28 de abril de 2006 ha hecho una lectura de la norma que nos parece discutible, pues establece una distinción muy singular. En efecto, para la Sala Suprema los «*gerentes*» por el hecho de serlo y al margen de que tengan o no expresamente determinada **capacidad decisoria** sobre la oportunidad y la forma de su descanso anual remunerado, quedan EXCLUIDOS del pago indemnizatorio porque a ellos no se les aplica el condicionante que sí resulta exigencia en caso de los «*representantes de la empresa*», pues sólo a estos últimos se les exige el tener definido el poder decisorio a que se refiere la norma para, ejercitándolo, quedar excluidos de la indemnización.

Esta diferencia de texto radica, según los miembros de la Sala, en la utilización de la conjunción disyuntiva «*o*» que atribuye la exigencia del «*poder decisorio*» sólo a los representantes y no a los gerentes para quienes opera la exclusión, independientemente de que tengan o no esta capacidad decisoria.

Evidentemente la interpretación realizada por los magistrados supremos es meramente gramatical, es decir utilizan la más elemental y simple de las técnicas interpretativas que no puede ser suficiente cuando el contenido y los términos utilizados en la norma son de por sí poco precisos.

En efecto los términos «*gerente*» y «*representante de la empresa*» expresan contenidos complejos pues pueden significar situaciones muy simples, o sumamente complicadas de acuerdo a la estructura organizativa de cada empresa. La interpretación de la Sala Suprema se ha quedado con la explicación más elemental, sin precisar el grado de decisión que se requiere para disponer, inclusive, de derechos que legalmente son indisponibles.

Lo menos que se requeriría para hacer válida la interpretación del Colegiado es un grado o facultad de decisión autónoma que excluya subordinación jerárquica respecto de un superior inmediato y este tipo de autonomía no se da normalmente en las escalas jerárquicas de las empresas, pues ordinariamente éstas suelen tener límites en su actuación. Esto no fue lo que precisó la Corte Suprema, lamentablemente.

ESSALUD

Visación de certificados médicos particulares

1. ANTECEDENTES

- Con fecha 17.03.2002 fue publicada la Resolución de Gerencia General N° 203-GG-ESSALUD-2002, que establecía una concepción totalmente distinta a la antes expresada sin explicación válida que la sustente, según la cual el trabajador debía justificar los primeros veinte días de inasistencias al año ya no sólo con certificados médicos particulares, sino que éstos debían ser canjeados por el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT.) Ello se apreciaba en el numeral Tercero de la norma mencionada que establecía:

"...

7.1.1.b. Sólo para ocurrencias por incapacidad temporal hasta el 25 de diciembre del 2001, se deberá presentar certificados médicos particulares o CITT en original que sustenten la incapacidad por los primeros 20 días. A partir del 26 de diciembre del 2001, sólo se presentará CITT en original, en caso de certificados médicos particulares deberán ser canjeados por CITT".

- Posteriormente tal norma fue dejada sin efecto por el artículo 4° de la Resolución de Gerencia General N° 346-GG-ESSALUD-2002 publicada en el Diario *El Peruano* el 12 de mayo de 2002, con lo cual se restableció la vigencia del numeral 7.1.1.b del acápite 7 de la Directiva N° 009-GG-ESSALUD-2001, por lo que en la actualidad los veinte primeros días de incapacidad para el trabajo se pueden acreditar ya sea mediante certificados médicos particulares o a través del CITT en original, lo uno o lo otro.

2. CONCEPTOS DE REFERENCIA

Efectuamos a continuación algunas precisiones conceptuales relacionadas con el tema objeto de análisis.

- a. **Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo - CITT:** El CITT es el documento oficial por el cual se hace constar el tipo de contingencia y la duración del período de incapacidad temporal para el trabajo. Se otorga al asegurado titular que se atiende por enfermedad, accidente o maternidad. Este documento debe ser emitido obligatoriamente por el profesional de la salud autorizado y acreditado por ESSALUD, y debe ser registrado en la historia clínica.

La acreditación de los veinte primeros días de incapacidad para el trabajo, cuyo pago es de cargo del empleador, puede hacerse a través de certificados médicos particulares, dado que la ley no exige en este supuesto su acreditación mediante certificados médicos expedidos por ESSALUD.

Veamos estos alcances.

- b. **Certificado Médico Particular:** Es el documento destinado a acreditar el acto médico realizado, en el que se certifica el diagnóstico, tratamiento y período de descanso físico necesario. Puede ser emitido en el formato regulado por el Colegio Médico del Perú o en el recetario de uso regular del profesional médico.
- c. **Canje de Certificado Médico Particular:** Es el acto que consiste en cambiar el Certificado Médico Particular por el documento oficial Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo, previa evaluación del sustento médico de dicho certificado por el profesional de la salud autorizado y acreditado por ESSALUD.

3. MARCO LEGAL

De acuerdo a lo establecido en el artículo 12° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, concordado con lo establecido en el artículo 15° de su Reglamento, D.S. N° 009-97-SA, el derecho a subsidio por cuenta del Seguro Social de Salud se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros 20 días de incapacidad, la entidad empleadora continúa obligada al pago de la remuneración o retribución.

En este contexto se establece en la Directiva N° 009-GG-ESSALUD-2001 como requisitos para solicitar el subsidio por incapacidad temporal:

"7.1.1. ...

- b) Certificados médicos particulares o CITT en original que sustenten incapacidad por los primeros 20 días;
- c) CITT en original por el exceso de los 20 días. En caso de certificados médicos particulares deberán ser canjeados por CITT. (...)".

Como puede apreciarse, se hace una diferenciación entre la acreditación de los veinte primeros días de incapacidad para el trabajo, que puede sustentarse simplemente con certificados médicos particulares –sin que exista obligación alguna de su visación por ESSALUD– o con CITT, y respecto al exceso de los 20 días, a partir del cual surge el derecho al subsidio, estableciéndose que en este caso sí debe presentarse el CITT en original o los certificados médicos particulares debidamente canjeados por CITT.

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 Diciembre 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	1,01650000
Octubre	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1,01395313	1,01350000	1,01395313	1,01705466
Noviembre	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1,01350000	1,01350000	1,0135	1,01650000
Diciembre	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01653772	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01705466

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 Diciembre 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	
	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821)	20.12.07	23.01.08	21.12.07	10.01.08	10.12.07	11.01.08	11.12.07	14.01.08	12.12.07	15.01.08	13.12.07	16.01.08	14.12.07	17.01.08	17.12.07	18.01.08	18.12.07	21.01.08	19.12.07	22.01.08
• ESSALUD (2) - Régimen General (3)	20.12.07	23.01.08	21.12.07	10.01.08	10.12.07	11.01.08	11.12.07	14.01.08	12.12.07	15.01.08	13.12.07	16.01.08	14.12.07	17.01.08	17.12.07	18.01.08	18.12.07	21.01.08	19.12.07	22.01.08
- Grupos Especiales (3)	20.12.07	23.01.08	21.12.07	10.01.08	10.12.07	11.01.08	11.12.07	14.01.08	12.12.07	15.01.08	13.12.07	16.01.08	14.12.07	17.01.08	17.12.07	18.01.08	18.12.07	21.01.08	19.12.07	22.01.08
• ONP (2) (3)	20.12.07	23.01.08	21.12.07	10.01.08	10.12.07	11.01.08	11.12.07	14.01.08	12.12.07	15.01.08	13.12.07	16.01.08	14.12.07	17.01.08	17.12.07	18.01.08	18.12.07	21.01.08	19.12.07	22.01.08
• Pagos a Cuenta y Retenciones del IR, incluye RER (2)	20.12.07	23.01.08	21.12.07	10.01.08	10.12.07	11.01.08	11.12.07	14.01.08	12.12.07	15.01.08	13.12.07	16.01.08	14.12.07	17.01.08	17.12.07	18.01.08	18.12.07	21.01.08	19.12.07	22.01.08
• Retenc. de CEPAP (D.L. 20530)	20.12.07	23.01.08	21.12.07	10.01.08	10.12.07	11.01.08	11.12.07	14.01.08	12.12.07	15.01.08	13.12.07	16.01.08	14.12.07	17.01.08	17.12.07	18.01.08	18.12.07	21.01.08	19.12.07	22.01.08
• SENCICO (2)	20.12.07	23.01.08	21.12.07	10.01.08	10.12.07	11.01.08	11.12.07	14.01.08	12.12.07	15.01.08	13.12.07	16.01.08	14.12.07	17.01.08	17.12.07	18.01.08	18.12.07	21.01.08	19.12.07	22.01.08
• SENATI (4)	18.12.07	17.01.08	18.12.07	17.01.08	18.12.07	17.01.08	18.12.07	17.01.08	18.12.07	17.01.08	18.12.07	17.01.08	18.12.07	17.01.08	18.12.07	17.01.08	18.12.07	17.01.08	18.12.07	17.01.08
• APORTES A LAS AFP: - En Cheque (5)	05.12.07	04.01.08	05.12.07	04.01.08	05.12.07	04.01.08	05.12.07	04.01.08	05.12.07	04.01.08	05.12.07	04.01.08	05.12.07	04.01.08	05.12.07	04.01.08	05.12.07	04.01.08	05.12.07	04.01.08
- En Efectivo (6)	07.12.07	08.01.08	07.12.07	08.01.08	07.12.07	08.01.08	07.12.07	08.01.08	07.12.07	08.01.08	07.12.07	08.01.08	07.12.07	08.01.08	07.12.07	08.01.08	07.12.07	08.01.08	07.12.07	08.01.08
- Declaración sin pago (6)	07.12.07	08.01.08	07.12.07	08.01.08	07.12.07	08.01.08	07.12.07	08.01.08	07.12.07	08.01.08	07.12.07	08.01.08	07.12.07	08.01.08	07.12.07	08.01.08	07.12.07	08.01.08	07.12.07	08.01.08
- Pago de la deuda hasta ... (7)	21.12.07	22.01.08	21.12.07	22.01.08	21.12.07	22.01.08	21.12.07	22.01.08	21.12.07	22.01.08	21.12.07	22.01.08	21.12.07	22.01.08	21.12.07	22.01.08	21.12.07	22.01.08	21.12.07	22.01.08
• RUS (2)	20.12.07	23.01.08	21.12.07	10.01.08	10.12.07	11.01.08	11.12.07	14.01.08	12.12.07	15.01.08	13.12.07	16.01.08	14.12.07	17.01.08	17.12.07	18.01.08	18.12.07	21.01.08	19.12.07	22.01.08
• CONAFOVICER (8)	17.12.07	15.01.08	17.12.07	15.01.08	17.12.07	15.01.08	17.12.07	15.01.08	17.12.07	15.01.08	17.12.07	15.01.08	17.12.07	15.01.08	17.12.07	15.01.08	17.12.07	15.01.08	17.12.07	15.01.08

(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°).
- **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

BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES	TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
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°)**
 - 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		2) RECARGOS Y DESCUENTOS POR CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	
Nº DE TRAB. INSCRITOS	DESCUENTO AUTOMÁTICO (*)	NIVEL	RECARGO
DE 100 A 300	5%	NIVEL 1	Empresas que no alcanzan a cumplir con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial. Recargo 10%
DE 301 A 500	10%	NIVEL 2	Empresas que cumplen con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial. Sin recargo ni descuento
DE 501 A 1000	15%		
DE 1001 A 2000	20%		
DE 2001 A 3000	25%	NIVEL 3	Empresas que superan las obligaciones exigidas por la normatividad vigente. Descuento 20%
MAS 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

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

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



ESTABLECEN DISPOSICIONES RELATIVAS AL PERÍODO VACACIONAL DE LOS FISCALES A NIVEL NACIONAL, PARA EL AÑO 2008 (21.11.2007) (357988)

RESOLUCIÓN DE LA FISCALÍA DE LA NACIÓN N° 1372-2007-MP-FN

Lima, 20 de noviembre de 2007

VISTO Y CONSIDERANDO:

Que, es necesario disponer las medidas apropiadas para unificar el uso del período vacacional de los señores Fiscales a nivel nacional, a efectos de garantizar el normal desarrollo de los Despachos Fiscales.

Estando a lo expuesto y a lo dispuesto por el Artículo 64° del Decreto Legislativo N° 052, Ley Orgánica del Ministerio Público;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.– Disponer que las vacaciones para el año 2008, se programarán en dos turnos: Primer Turno: Del 01 de febrero al 01 de marzo del 2008, Segundo Turno: Del 02 al 31 de marzo del 2008, por período completo de 30 días.

Artículo Segundo.– Las vacaciones a que se refieren el artículo precedente, corresponden al período laboral 2007 – 2008. Sin embargo, los Fiscales que tengan vacaciones pendientes de otros períodos y no las han hecho efectivas hasta la fecha de publicación de la presente resolución; pueden considerarlas dentro de los turnos establecidos.

Artículo Tercero.– Los Fiscales Supremos harán uso de su período vacacional de acuerdo a las necesidades de su servicio, efectuando el Rol de vacaciones del personal Fiscal a su cargo en los meses señalados.

Artículo Cuarto.– Los Fiscales Superiores Decanos de la República, con excepción de los Distritos Judiciales de Moquegua y Tacna, harán uso de su período vacacional en los Turnos indicados en el artículo primero, debiendo elaborar el Rol de Vacaciones de los Fiscales de su Distrito Judicial, en el que indiquen el período vacacional al que corresponden; tomando las medidas pertinentes a fin de que no se queden desatendidas las Fiscalías que se encuentren de turno.

Artículo Quinto.– Los Fiscales Superiores Coordinadores de las Fiscalías Superiores Especializadas en Delitos de Corrupción de Funcionarios, Fiscalías Superiores Penales Nacionales y de las Fiscalías Especializadas Contra la Criminalidad Organizada, elaborarán el Rol de Vacaciones en coordinación con los Fiscales de los Despachos respectivos, dentro de los turnos establecidos en la presente Resolución; remitiendo el Rol al Despacho de la Fiscalía de la Nación.

Artículo Sexto.– Los Fiscales de las Fiscalías Especializadas en Tráfico Ilícito de Drogas, Fiscalía Provincial Especializada en Delitos Tributarios, Fiscalías Provinciales Penales Especializadas en Delitos Aduaneros y Contra la Propiedad Intelectual, harán uso de su período vacacional en los turnos establecidos remitiendo los Fiscales Provinciales el Rol de Vacaciones del personal Fiscal a su cargo, a la Fiscalía de Nación si laboran en el Distrito Judicial de Lima y si laboran en provincias al Fiscal Superior Decano de su competencia.

Artículo Séptimo.– La Fiscal Superior Decana del Distrito Judicial de Lima, programará las vacaciones de los integrantes del Pool de Fiscales de Lima, de acuerdo a los turnos establecidos, por el período completo de 30 días.

Artículo Octavo.– Los Fiscales Provisionales, harán uso de su período vacacional en los turnos establecidos, siempre y cuando cuenten a la fecha de los mismos, con período pendiente y de acuerdo a las necesidades de servicios del Despacho Fiscal, además deben tener la autorización previa de su Superior inmediato.

Artículo Noveno.– El Rol de vacaciones deberá ser remitido al Despacho de la Fiscalía de la Nación, a más tardar el 7 de diciembre del 2007, programándose

en el primer turno de preferencia a quienes tengan vacaciones acumuladas, no admitiéndose reprogramación o suspensión de las mismas por ningún motivo, bajo responsabilidad del Fiscal Superior Decano.

Artículo Décimo.– Hacer de conocimiento la presente Resolución, a los Fiscales Supremos, Fiscales Superiores Coordinadores de las Fiscalías Especializadas, Fiscales Superiores Decanos de la República, Fiscales Provinciales de las Fiscalías Provinciales Especializadas a que se refiere el Artículo Quinto de la presente Resolución, Gerencia Central de Recursos Humanos y Gerencia de Registros Fiscales.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FLORA ADELAIDA BOLÍVAR ARTEAGA
Fiscal de la Nación



OFICIALIZAN ACUERDO QUE AMPLÍA EL HORARIO DE ATENCIÓN A ABOGADOS PARA LA LECTURA DE EXPEDIENTES EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA (22.11.2007) (358094)

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 302-2007-P-CSJLI-PJ

Lima, 20 de noviembre de 2007

VISTOS:

El Oficio N° 586-DEC-CAL-2007 de fecha 2 de julio, la Carta N° 942-DEC-CAL-2007 de fecha 10 de octubre y el Acuerdo del Consejo Ejecutivo Distrital de fecha 16 de noviembre del año en curso; y,

CONSIDERANDO:

Que en Sesión del Consejo Ejecutivo Distrital, presidida por el suscrito y realizada el día 16 de noviembre del año en curso se acordó establecer la ampliación del horario de atención para lectura de expedientes en el Distrito Judicial de Lima, el cual será de 8:30 a.m. a 1:00 p.m. y de 2:30 a 4:00 p.m., por lo que resulta pertinente otorgarle las formalidades del caso;

Que, es necesario adoptar medidas tendientes a asegurar una rápida e idónea atención en el área de lectura de expedientes, permitiendo que los señores Abogados puedan tener acceso a los expedientes en el menor tiempo posible.

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con lo establecido en los incisos 4), 6) y 9) del artículo 90° de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

SE RESUELVE:

Artículo Primero.– OFICIALIZAR el acuerdo del Consejo Ejecutivo Distrital que establece que a partir de la fecha la lectura de expedientes para Abogados en el Distrito Judicial de Lima será de 8:30 a.m. a 1:00 y de 2:30 a 4:00 p.m.

Artículo Segundo.– DISPONER que la Oficina de Administración Distrital y Oficina de Personal, adopten las acciones correspondientes para el cumplimiento de la presente resolución.

Artículo Tercero.– PONER la resolución en conocimiento del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura, Gerencia General del Poder Judicial, Oficina Distrital de Control de la Magistratura, de la Oficina de Administración Distrital y Oficina de Personal, para los fines consiguientes.

Regístrese, publíquese, cúmplase y archívese.

CÉSAR JAVIER VEGA VEGA
Presidente de la Corte Superior de Justicia de Lima



LEY Nº 29137 (27.11.2007) (358380)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República;
ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;
Ha dado la Ley siguiente

LEY QUE APRUEBA LOS TÉRMINOS DE CONTINUACIÓN DEL PROGRAMA DE HOMOLOGACIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Artículo 1º.- Objeto de la Ley

El objeto de la presente Ley es establecer y precisar los términos que determinan la continuación del programa de homologación de las remuneraciones de los docentes de las universidades públicas, correspondiente al año 2007.

Artículo 2º.- Del incremento dispuesto por la Décima Tercera Disposición Final de la Ley Nº 29035

2.1 Dispónese que las universidades públicas que no hayan pagado, a la entrada en vigencia de la presente norma, el incremento dispuesto por la Décima Tercera Disposición Final de la Ley Nº 29035 y por la Ley Nº 29070 lo otorguen en base a la escala establecida en el Anexo Nº 1 que forma parte de la presente Ley. Esta disposición se aplica sin el requisito del cumplimiento de los ratios referidos en el numeral 2 del artículo 9º del Decreto de Urgencia Nº 033-2005.

2.2 Los ratios establecidos en el numeral 2 del artículo 9º del Decreto de Urgencia Nº 033-2005 son de obligatorio cumplimiento, debiendo, los rectores y el Consejo Universitario de cada universidad pública, cumplir con dichos ratios a más tardar el 31 de julio de 2008, bajo responsabilidad administrativa y legal.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA.- Las universidades públicas que, a la entrada en vigencia de la presente norma, hayan otorgado el incremento dispuesto por la Décima Tercera Disposición Final de la Ley Nº 29035 y por la Ley Nº 29070, cumpliendo los ratios referidos en el numeral 2 del artículo 9º del Decreto de Urgencia Nº 033-2005, podrán ajustar los montos pagados conforme al Anexo 1 de la presente Ley, siempre que dichos montos pagados hayan sido menores a los establecidos en dicho Anexo, con cargo a su presupuesto institucional y sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA.- Deróganse o dejense sin efecto, en su caso, las normas y disposiciones legales y administrativas, generales y específicas, sin excepción, que se oponen o limitan la aplicación de lo establecido por la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los diecinueve días del mes de noviembre de dos mil siete.

LUIS GONZALES POSADA EYZAGUIRRE
Presidente del Congreso de la República

ALDO ESTRADA CHOQUE
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ
Presidente del Consejo de Ministros

ANEXO 1

CUADRO QUE REEMPLAZA EL INCREMENTO DISPUESTO POR LA DÉCIMA TERCERA DISPOSICIÓN FINAL DE LA LEY Nº 29035

CATEGORÍAS DOCENTES UNIVERSITARIOS	INCREMENTO
DEDICACIÓN EXCLUSIVA	
Principal	1200
Asociado	580
Auxiliar	300
TIEMPO COMPLETO	
Principal	1170
Asociado	560
Auxiliar	280



ACEPTAN RENUNCIA DE DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO (01.12.2007) (358738)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 314-2007-TR

Lima, 30 de noviembre de 2007

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ministerial Nº 020-2007-TR, de fecha 26 de enero de 2007, se designó al señor abogado Jorge Elisban Villasante Aranibar, en el cargo de Director de Programa Sectorial V (Nivel F-6), de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, el citado funcionario ha formulado renuncia al cargo señalado en el considerando precedente;

Que, en mérito a lo expuesto, resulta conveniente emitir el acto administrativo mediante el cual se acepta la renuncia del mencionado servidor;

Con la visación del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y, De conformidad con la Ley Nº 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; y el literal d) del Artículo 12º del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial Nº 173-2002-TR y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Aceptar, a partir de la fecha, la renuncia formulada por el señor abogado JORGE ELISBAN VILLASANTE ARANIBAR, al cargo de Director de Programa Sectorial V (Nivel F-6) de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dándosele las gracias por los servicios prestados.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo



ACEPTAN RENUNCIA Y DESIGNAN VICEMINISTRO DE TRABAJO (02.12.2007) (358914)

RESOLUCIÓN SUPREMA Nº 030-2007-TR

Lima, 1 de diciembre de 2007

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Suprema Nº 028-2006-TR, de fecha 02 de noviembre de 2006, se designó al señor abogado Fernando Alberto García Granara, en el cargo de Viceministro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, el citado funcionario ha formulado renuncia al cargo señalado en el considerando precedente;

Que, en tal sentido, cabe emitir el acto administrativo mediante el cual se acepta la renuncia del mencionado servidor;

Con la visación del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con el Artículo 37° del Decreto Legislativo N° 560; Ley del Poder Ejecutivo; y el numeral 7 del Artículo 1° de la Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos;

SE RESUELVE:

Artículo Único.– Aceptar, a partir de la fecha, la renuncia formulada por el señor abogado FERNANDO ALBERTO GARCÍA GRANARA, al cargo de Viceministro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dándosele las gracias por los servicios prestados.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

SUSANA PINILLA CISNEROS
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

RESOLUCIÓN SUPREMA N° 031-2007-TR

Lima, 1 de diciembre de 2007

CONSIDERANDO:

Que, se encuentra vacante el cargo de Viceministro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, es necesario designar al funcionario que desempeñará el mencionado cargo;

Con la visación del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con el Artículo 37° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo; y el numeral 7 del Artículo 1° de la Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos.

SE RESUELVE:

Artículo Único.– Designar, a partir de la fecha, al señor abogado JORGE ELISBAN VILLASANTE ARANIBAR, en el cargo de Viceministro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

SUSANA PINILLA CISNEROS
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo



MODIFICAN EL TUPA DE LA SUNAT (02.12.2007) (358903)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 728-2007-EF/10

Lima, 30 de noviembre de 2007

Visto el Oficio N° 0273-2007-SUNAT/100000 de la Superintendente Nacional de Administración Tributaria, sobre modificación del Texto Único de Procedimientos Administrativos.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 29060 – Ley del Silencio Administrativo, se modifican los supuestos de los procedimientos sujetos a aprobación automática, silencio ad-

ministrativo positivo y silencio administrativo negativo, a fin de ofrecer una mejor atención y de no obstaculizar el ejercicio de los derechos de los ciudadanos;

Que, mediante Decreto Supremo N° 079-2007-PCM se dictan los lineamientos para la elaboración y la aprobación del TUPA, el cual establece las disposiciones que se deberá tener en cuenta para dar cumplimiento a la Ley del Procedimiento Administrativo General aprobada por Ley N° 27444, y a la Ley N° 29060 de modo que los TUPA cumplan con sus propósitos de ser documentos compiladores, informativos y simplificadores de los procedimientos administrativos que tramitan los administrados ante las entidades públicas;

Que, el numeral 7 de la Primera Disposición Complementaria y Transitoria del Decreto Supremo N° 079-2007-PCM, dispone que sólo se podrá aprobar por Resolución Ministerial las modificaciones que simplifiquen procedimientos, así como toda modificación que no implique la creación de nuevos procedimientos, incrementos de derechos o de requisitos;

Que, mediante Decreto Supremo N° 005-2007-EF publicado el 28 de enero de 2007, se aprobó el actual Texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – SUNAT, cuyo texto se encuentra en el anexo adjunto a la citada norma;

Que, el Texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA es el documento de gestión institucional creado para brindar a los administrados o ciudadanos en general, la información sobre todos los procedimientos administrativos que se tramitan ante las entidades públicas;

Que, como consecuencia de las disposiciones legales señaladas precedentemente, se ha desarrollado un proceso de simplificación de los procedimientos administrativos, que llevó a evaluar el Texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA de la SUNAT, a fin de adecuarlo a las modificaciones producto de la simplificación administrativa realizada;

De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el Decreto Legislativo N° 501, Ley General de la SUNAT; Ley N° 29060 Ley del Silencio Administrativo y el Decreto Supremo N° 115-2002-EF, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT y sus normas modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.– Suprimir del Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2007-EF, los procedimientos consignados en el Anexo I de la presente Resolución.

Artículo 2°.– Modificar la calificación de los Procedimientos del Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2007-EF, que se señalan en el Anexo II de la presente Resolución.

Artículo 3°.– Simplificar el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2007-EF, de acuerdo a lo señalado en el Anexo III de la presente Resolución.

Artículo 4°.– Sustituir el texto de los Procedimientos Administrativos del Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2007-EF, por los textos descritos en el Anexo IV de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

LUIS CARRANZA UGARTE
Ministro de Economía y Finanzas



DICTAN DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PARA EL OTORGAMIENTO DEL AGUINALDO POR NAVIDAD (09.12.2007) (359414)

DECRETO SUPREMO N° 191-2007-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 54° inciso b) de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo N° 276, establece

que los Aguinaldos son beneficios que se otorgan a los servidores públicos en Fiestas Patrias y Navidad;

Que, el artículo 8° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007, Ley N° 28927, ha fijado el Aguinaldo por Navidad en S/. 200,00 (DOSCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES), el cual debe otorgarse conjuntamente con la planilla del mes de diciembre del presente año, a favor de los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público y el personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú, así como los pensionistas a cargo del Estado, comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, Decretos Leyes N°s. 19846 y 20530, Decreto Supremo N° 051-88-PCM de fecha 12 de abril de 1988 y la Ley N° 28091.

Que, en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007, aprobado por la Ley N° 28927, existen recursos que permiten atender el citado aguinaldo, por lo que es necesario dictar las disposiciones reglamentarias para que las entidades puedan ejecutar adecuadamente las acciones administrativas conducentes al otorgamiento del Aguinaldo por Navidad; y,

De conformidad con lo establecido por el artículo 118°, numeral 8) de la Constitución Política del Perú y la Quinta Disposición Transitoria numeral 2) de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Ley N° 28411, y el artículo 8° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007, Ley N° 28927 y el artículo 54° inciso b) del Decreto Legislativo N° 276-Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público;

DECRETA:

Artículo 1°.- Objeto

La presente norma tiene por objeto establecer disposiciones reglamentarias relativas al otorgamiento del Aguinaldo por Navidad fijado en S/. 200,00 (DOSCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES), por el artículo 8° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007, Ley N° 28927, el cual se abona por única vez, conjuntamente con la planilla de pago correspondiente al mes de diciembre de 2007.

Artículo 2°.- Ámbito de Aplicación

El Aguinaldo por Navidad se otorga a los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público y al personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú, así como a los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, Decretos Leyes N°s. 19846 y 20530, Decreto Supremo N° 051-88-PCM de fecha 12 de abril de 1988, y la Ley N° 28091.

Artículo 3°.- Requisitos para la percepción

Tiene derecho a percibir el Aguinaldo por Navidad, el personal activo señalado en el artículo 2° de la presente norma siempre que reúna las siguientes condiciones:

a) Estar laborando al 30 de noviembre del presente año, o en uso del descanso vacacional, o de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley N° 26790.

b) Contar en el servicio con una antigüedad no menor de tres (3) meses al 30 de noviembre del presente año. Si no contara con el referido tiempo de tres meses, dicho beneficio se abona en forma proporcional a los meses laborados.

Artículo 4°.- Percepción en una repartición

Los funcionarios, servidores y pensionistas de la Administración Pública reciben el Aguinaldo por Navidad en una sola repartición pública, debiendo ser otorgada en aquella que abona los incrementos por costo de vida.

Artículo 5°.- Incompatibilidades

El Aguinaldo por Navidad dispuesto por la Ley N° 28927, es incompatible con la percepción de cualquier otro beneficio en especie o dinerario, de naturaleza similar que, con igual o diferente denominación, otorga la entidad pública, independientemente de la fecha de su percepción dentro del año fiscal.

Artículo 6°.- Aguinaldo por Navidad para el Magisterio Nacional

Para el Magisterio Nacional el Aguinaldo por Navidad se calcula de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 24029, modificada por la Ley N° 25212, correspondiendo a los docentes con jornada laboral completa un monto no menor al señalado en el artículo 8° de la Ley N° 28927. Asimismo, el Aguinaldo por Navidad será de aplicación proporcional para aquellos docentes que no cumplan con la jornada laboral completa, bajo responsabilidad de las Oficinas de Administración del Pliego respectivo.

Artículo 7°.- Aguinaldo para los trabajadores de Proyectos de ejecución presupuestaria directa

El Aguinaldo por Navidad que se regula en la presente norma, es de aplica-

ción a los trabajadores que prestan servicios personales en los proyectos de ejecución presupuestaria directa a cargo del Estado. El egreso será financiado con cargo al presupuesto de los proyectos respectivos.

Artículo 8°.- Aguinaldo para los Internos de Medicina Humana y Odontología

El personal a que se refiere el Artículo 1° del Decreto Supremo N° 020-2002-EF recibirá de Aguinaldo por Navidad la cifra de S/. 100.00 (CEN Y 00/100 NUEVOS SOLES), debiendo afectarse su costo al Grupo Genérico de Gastos 3 (Bienes y Servicios) y a la Específica del Gasto 28 (Propinas) del Clasificador de los Gastos Públicos.

El Aguinaldo a que se refiere el presente artículo no está afecto a cargas sociales.

Artículo 9°.- Aguinaldo para los pensionistas regulados por la Caja de Pensiones Militar - Policial, así como de otros organismos públicos

El personal cuyas pensiones son reguladas por la Caja de Pensiones Militar - Policial creada por Decreto Ley N° 21021, así como los organismos comprendidos en la presente norma que financian sus planillas con una Fuente de Financiamiento distinta a la de Recursos Ordinarios, asignarán el Aguinaldo por Navidad hasta el monto que señala el artículo 8° de la Ley N° 28927, y en función a la disponibilidad de los recursos que administran.

Los Gobiernos Locales se regulan de acuerdo a lo señalado en la Cuarta Disposición Transitoria numeral 2) de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Ley N° 28411.

Artículo 10°.- Cargas Sociales

Los conceptos de Aguinaldo y Gratificaciones que se otorgan por Navidad, se encuentran sujetos a los descuentos por Cargas Sociales que la normatividad señala.

Asimismo, el Aguinaldo por Navidad no constituye base de cálculo para el reajuste de cualquier tipo de remuneración, bonificación, beneficio o pensión.

Artículo 11°.- Régimen Laboral de la Actividad Privada

No están comprendidas en los alcances de los artículos 2° y 7° de la presente norma, las reparticiones sujetas al régimen laboral de la actividad privada, que por dispositivo legal o negociación colectiva, vienen otorgando montos por concepto de gratificación con igual o diferente denominación, bajo responsabilidad de los Directores Generales de Administración o de quienes hagan sus veces.

Artículo 12°.- Locación de servicios

Las disposiciones del presente Decreto Supremo no son de alcance a las personas que prestan servicios bajo la modalidad de contratos por servicios personales o Locación de Servicios.

Artículo 13°.- Disposiciones Complementarias

El Ministerio de Economía y Finanzas queda autorizado a dictar las medidas que sean necesarias para la correcta aplicación de la presente norma legal.

Artículo 14°.- De la suspensión de normas

Déjese en suspenso las disposiciones legales que se opongan a lo establecido en la presente norma.

Artículo 15°.- Refrendo

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

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

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

LUIS CARRANZA UGARTE

Ministro de Economía y Finanzas

SUMILLAS DE LEGISLACIÓN

Del 27 de noviembre al 9 de diciembre de 2007

1. Ley que aprueba los términos de continuación del programa de homologación de los docentes de las universidades públicas (27.11.2007) (358380)

Mediante Ley N° 29137 de 26.11.07 se establece y precisa los términos que determinan la continuación del programa de homologación de los docentes de las universidades públicas, correspondiente al año 2007. Ver anexo de Legislación.

2. Octavo Protocolo Adicional al Acuerdo de Complementación Económica N° 08 suscrito entre los Estados Unidos Mexicanos y la República del Perú, en el marco del Tratado de Montevideo 1980 (27.11.2007) (358385)

Mediante D.S. N° 011-2007-MINCETUR de 24.11.07, se establece la puesta en ejecución del Octavo Protocolo Adicional al Acuerdo de Complementación Económica N° 08, suscrito entre los Estados Unidos Mexicanos y la República del Perú, en el marco del Tratado de Montevideo 1980.

3. Ley que modifica el destino de los saldos de la transferencia financiera dispuesta por el artículo 3° inciso d) de la Ley N° 28979, Ley que autoriza crédito suplementario en el presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007 para la continuidad de inversiones y dicta otras disposiciones (28.11.2007) (358441)

Mediante Ley N° 29138 de 27.11.2007, se establece que los saldos de la transferencia financiera dispuesta por el artículo 3° inciso d) de la Ley N° 28979, Ley que autoriza crédito suplementario en el presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007 para la continuidad de inversiones y dicta otras disposiciones, deberán ejecutarse con relación al pago de pensiones correspondiente a los meses de noviembre y diciembre de 2007, a cargo de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador.

4. Cronograma de pago de pensiones y remuneraciones en la Administración Pública correspondiente al mes de diciembre de 2007 (29.11.2007) (358509)

Mediante Resolución Viceministerial N° 016-2007-EF/77 de 28.11.07, se estableció el cronograma de pago de Obligaciones Previsionales (Pensiones) y de Personal, y Obligaciones Sociales (Remuneraciones) en la Administración Pública en lo correspondiente al mes de diciembre de 2007.

5. Modifican TUPA del INPE (30.11.2007) (358605)

Mediante R.M. N° 460-2007-JUS de 29.11.07, se modificaron los procedimientos y servicios del Texto Único de Procedimientos Administrativos del Institu-

to Nacional Penitenciario, aprobado por Decreto Supremo N° 015-2004-JUS.

6. Aceptan renuncia de Director de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo (01.12.2007) (358738)

Mediante R.M. N° 314-2007-TR de fecha 30.11.07, se acepta la renuncia formulada por el señor abogado Jorge Elisbán Villasante Aranibar, al cargo de Director de Programa Sectorial V (Nivel F-6) de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Ver anexo de Legislación.

7. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana, correspondiente al mes de noviembre de 2007 (01.11.2007) (358756)

Mediante Resolución Jefatural N° 344-2007-INEI de 30.11.2007, se aprueba la publicación de la Variación Porcentual Mensual y Acumulada del Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana (Base: Diciembre 2001=100,00), correspondiente al mes de noviembre de 2007.

Año 2007 Mes	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Noviembre	114.33	0.11	3.46

8. Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de noviembre de 2007 (01.12.2007) (358756)

Mediante Resolución Jefatural N° 345-2007-INEI de 30.11.07, 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 noviembre 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
Noviembre	180,177918	0.22	4.47

9. Modifican el TUPA de la SUNAT (02.12.2007) (358903)

Mediante R.M. N° 728-2007-EF/10 de 30.11.07, se modifica el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT). Ver anexo de Legislación.

10. Aceptan renuncia y designan Viceministro de Trabajo (02.12.2007) (358914)

Mediante R.S. N° 030-2007-TR de 01.12.07, se acepta la renuncia formulada por el señor abogado Fernando Alberto García Granara, al cargo de Vi-

ce ministro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Asimismo, por Resolución Suprema N° 031-2007-TR de 01.12.2007, se designa al señor abogado Jorge Elisbán Villasante Aranibar, en el cargo de Viceministro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Ver anexo de Legislación.

11. Suspenden el ingreso de nuevas demandas, medidas cautelares y expedientes en apelación provenientes de Juzgados de Paz Letrados al Vigésimo Primer Juzgado de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima (05.12.2007) (359083)

Mediante R.A. N° 409-2007-CED-CSJLI-PJ de 28.11.07, se suspende el ingreso de nuevas demandas, medidas cautelares y expedientes en apelación provenientes de Juzgados de Paz Letrados al Vigésimo Primer Juzgado de Familia, a partir del día siguiente de publicada la Resolución reseñada hasta que se nivele respecto de los Juzgados de Familia de la Sub Especialidad Tutelar.

12. Modifican Reglamento de la Ley N° 28649 que autoriza el Concurso Público para el Nombramiento en Plazas Vacantes de Profesores de Educación Básica y Educación Técnico Productiva (07.12.2007) (359250)

Mediante D.S. N° 030-2007-ED de 06.12.07, se modifica el literal b) del artículo 26° del Reglamento de la Ley N° 28649 que autoriza el Concurso Público para el Nombramiento en Plazas Vacantes de Profesores de Educación Básica y Educación Técnico Productiva.

13. Regulan procedimientos de revocación de actos administrativos y que precisa la resolución de recursos impugnativos en la Municipalidad (07.12.2007) (359294)

Mediante Ordenanza N° 1096 de 30.11.07 se regulan los procedimientos de revocación de actos administrativos y que precisa la resolución de recursos impugnativos en la Municipalidad.

La referida Ordenanza tiene como objetivo establecer las disposiciones de observancia obligatoria para revocar los actos administrativos emitidos por la Municipalidad Metropolitana de Lima, al amparo de la prerrogativa prevista en el numeral 203.2.1 de la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444.

También precisa aspectos de la resolución de recursos impugnativos establecidos en el artículo 207.1 incisos a) y b).

14. Dictan disposiciones reglamentarias para el otorgamiento del aguinaldo de Navidad (09.12.2007) (359414)

D.S. N° 191-2007-EF de 08.12.2007. Ver anexo de Legislación.