



EMAIL DE ANÁLISIS LABORAL DE JUNIO 2011

I. EDITORIAL

La 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se llevó a cabo en la primera quincena del mes de junio último, en Ginebra, tuvo como lema “Construir un futuro con trabajo decente”. Uno de los temas que ha sido materia de un Informe del Director General y que se incluyó como punto de oficio en el orden del día fue el referido a la “Igualdad en el Trabajo: Un objetivo que sigue pendiente de cumplirse”. En éste se contempla un Plan de Acción esbozado por la OIT que comprende: la promoción de instrumentos pertinentes; crear y compartir conocimientos sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; el desarrollo del potencial institucional de los mandantes de la OIT para hacer efectiva la no discriminación en el trabajo; y el fortalecimiento de las relaciones de cooperación con los principales interlocutores internacionales en el ámbito de la igualdad.

Veamos brevemente estos alcances, lo que nos permitirá ubicarnos e identificar retos con el fin de buscar soluciones.

1. La promoción de los instrumentos pertinentes de la OIT.- La OIT señala que se está superando el 90% de ratificaciones de los Convenios N° 100 y 111, sobre Igualdad de Remuneración y Discriminación (empleo y ocupación), respectivamente; sin embargo, el mayor problema que se presenta al respecto es el referido a la aplicación de los mismos. Además, se menciona que la OIT debería seguir promoviendo el diálogo social en los planos nacional y regional, y



atendiendo las solicitudes de asistencia técnica cursadas por los países que no han ratificado los instrumentos considerados.

En este contexto, tiene vinculación con los Convenios de OIT antes reseñados, el Convenio N° 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales, respecto al cual, a criterio de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, el Perú es uno de los países que mantiene problemas de aplicación.

Sobre este tema estimamos que empleadores y trabajadores deben analizar y debatir al interior de sus empresas qué es lo que se está haciendo bien o mal respecto a la aplicación de estos Convenios, y no esperar a que algún trabajador interponga una demanda de afectación al derecho de igualdad en relación al salario, o respecto al cumplimiento del Test de la Igualdad, y recién ahí reconocer aquello que no se ha realizado.

2. Crear y compartir conocimientos sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.- El informe señala que “también debería procurar -OIT- fortalecer el potencial de los estadísticos del trabajo y mejorar los sistemas de información sobre el mercado de trabajo, de suerte que puedan obtenerse y presentarse sistemáticamente datos más fidedignos y desglosados por sexo sobre los principales motivos de discriminación. A escala mundial, la OIT debería procurar integrar mejor en su labor de investigación sus conocimientos singulares y especializados sobre los diferentes motivos de discriminación en el trabajo y la ocupación, además de facilitar pautas prácticas sobre los problemas jurídicos e institucionales advertidos”.

A nivel de las empresas estos son temas que solo se han desarrollado en algún sector debido, por ejemplo, a exigencias de empresas extranjeras que tienen un conjunto de buenas prácticas; sin embargo, el reto es tratar de encauzar la data de estos temas por canales que permitan demostrar que no se violentan los Convenios de OIT o que se vienen desarrollando las buenas prácticas que informan esos instrumentos.

3. Desarrollo del potencial institucional de los mandantes de la OIT para hacer efectiva la no discriminación en el trabajo.- El Informe señala que la OIT “en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT, debería mantener a disposición de las autoridades, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y otros interlocutores nacionales encargados de cuestiones relativas a la igualdad en el lugar de trabajo, programas de formación en materia de no discriminación e igualdad.

Se seguirá promoviendo el recurso a la auditoría participativa de género, en cuanto herramienta de autoevaluación, para fomentar el aprendizaje de las personas físicas y jurídicas sobre incorporación de las cuestiones de género e igualdad. Después de que se publique el primer número de Promoción de la Igualdad acerca de la evaluación no sexista de los empleos, se producirán herramientas similares de fácil empleo relativas a otros motivos de discriminación”. Dentro de ese rango de difusión sería positivo para el nuevo diálogo social que los empleadores al interior de las empresas o en sus gremios, así como las organizaciones de trabajadores, sean más persistentes en el tema de la difusión de los Convenios N°s. 100 y 111 de OIT, así como del Convenio 169, cuya falta de aplicación en nuestro país origina graves conflictos sociales que se podrían evitar

si se actuara con transparencia y oportunidad, conforme lo prescribe el referido convenio.

Todo ello, además, es una necesidad que se deriva de los Tratados de Libre Comercio (TLC), ya que muchas empresas verán una merma en sus exportaciones por no cumplir con estos y otros requisitos laborales contemplados en dichos TLC.

4. Fortalecimiento de las relaciones de cooperación con los principales interlocutores internacionales en el ámbito de la igualdad.- Finalmente, la OIT señala que en la "Declaración de Filadelfia se afirma que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades». A lo largo de casi un siglo de historia, la OIT ha demostrado que es motor de lucha contra la discriminación y de la promoción de la igualdad, y debe conservar esa posición de liderazgo reconocida en la materia. En lo que respecta a las actuales políticas relativas a la crisis y posteriores a ésta, la discriminación y la exclusión, sumadas a una pobreza y a unas desigualdades sociales crecientes, requieren una acción renovada. En virtud del compromiso colectivo y de la voluntad de sus mandantes, la OIT debe aunar fuerzas con los gobiernos, los interlocutores sociales y los organismos internacionales para superar los retos y velar por que se respete el derecho universal de no discriminación en el empleo y la ocupación”.

En consecuencia, la difusión de los derechos laborales reconocidos mundialmente, entre ellos el derecho a la igualdad como vía al Trabajo Decente, será tarea de todos (pág. 2).

II. PORTADA:

- PIB en el mundo, crecimiento por décadas 1961- 2000

III. SECCIÓN ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO:

- Una Oportunidad Única por Jorge Bernedo Alvarado (pág. 6).

IV. SECCIÓN INVITADOS

- ¿De qué hablamos cuando nos referimos a la gobernanza de las relaciones laborales? Por Juan Raso Delgue (pág. 9).
- La lucha contra la discriminación en la legislación laboral de Kuwait por Sami Al Deraiei (pág. 13).

V. SECCIÓN ESCENAS LABORALES

Entre las principales Escenas publicadas figuran las siguientes:

- **GRATIFICACIONES LEGALES**

- **Prorrogan vigencia de la Ley N° 29351**

- Mediante Ley N° 29714, de 17.06.2011, publicada el 19.06.2011, se prorroga la vigencia de la Ley N° 29351, Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad hasta el 31 de diciembre de 2014.

- Por lo tanto, a partir del 20 de junio de 2011 las Gratificaciones Legales se encuentran inafectas a aportes y contribuciones sociales, pero sí se encuentran afectas al Impuesto a la Renta de quinta categoría.

- Adicionalmente, el empleador deberá entregar a sus trabajadores el importe del 9% de la gratificación que antes aportaba a EsSalud, a través de una Bonificación Extraordinaria que no tiene carácter remunerativo, por lo tanto no forma parte de la base de cálculo de ningún beneficio laboral y tampoco se encuentra afecta a aportes ni contribuciones sociales pero sí se encuentra afecta al Impuesto a la Renta de quinta categoría. Para el caso de los trabajadores que se encuentran en una EPS, la inafectación es sobre el 6.75% que el empleador hubiese aportado a ESSALUD.

- La novedad de la norma es que incluye dentro de este beneficio a los jubilados y pensionistas. (pág 4).

- **TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

- **Cumplimiento de la presunción establecida en el art. 4º de la LPCL**

- En reciente jurisprudencia el TC ha resuelto una demanda de amparo por despido arbitrario estableciendo que si bien la entidad empleadora consideraba que el demandante estaba sujeto al régimen CAS, no debió permitir que la relación subsistiese sin la firma del contrato respectivo. De esta forma, al haber consentido que el demandante siguiese laborando sin contrato y, al no haber presentado ningún contrato firmado por el mismo, ha quedado corroborado el hecho de que entre las partes existió una relación laboral a plazo indeterminado.

- El TC también advierte que no se contrató al demandante para que realice una actividad temporal, sino, por el contrario, para que ejerza una función permanente dentro del ámbito de la organización y dirección de la entidad empleadora. En sentido similar, el TC agrega que la labor de obrero que desempeñaba el demandante, por su propia naturaleza, involucra la fijación de un horario de trabajo y otros elementos que dan cuenta de la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indefinido, conforme a lo señalado por el artículo 4º de la LPCL (pág 4).

- **Contratos de Seguro de Vida Ley**

- **MTPE habilita Registro a través de su página web**

- De acuerdo a lo establecido en el artículo 5º del Reglamento de la Ley N° 29549, que modifica el Dec. Leg. N° 688, "Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y crea el Registro Obligatorio de Contratos de Seguro de Vida Ley", los Contratos de Seguro de Vida Ley se deben registrar dentro de los 30 días calendario de su suscripción.

Tal Registro se debe efectuar ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de su página web (www.mintra.gob.pe).

La finalidad de esta medida es verificar el cumplimiento de la obligación del empleador con respecto a la contratación de la póliza de seguro de vida en beneficio del trabajador. Como es de conocimiento general los trabajadores, empleados u obreros, tienen derecho a un Seguro de Vida a cargo de su empleador una vez cumplidos cuatro años de trabajo al servicio del mismo; la norma contempla asimismo la posibilidad que el empleador contrate, si así lo decide, el seguro cuando el trabajador cumpla tres meses de servicios y, en la práctica, no existe impedimento alguno para que lo haga desde el primer día que ingresa a laborar en la empresa (pág 4).

- **Luis Aparicio Valdez**

- **Segundo aniversario de su fallecimiento**

- El 25 de junio último se cumplió el segundo aniversario del sensible fallecimiento de nuestro querido Director Fundador Luis Aparicio Valdez.

- Quienes trabajamos en esta casa editorial y tuvimos la suerte de conocerlo, recibir sus consejos y compartir con él gratos momentos siempre lo recordaremos con admiración y cariño.

- Fieles a sus ideales, seguimos en la brega tal como él lo hubiera querido, proporcionando a nuestros lectores información actual e imparcializada, a través del análisis socioeconómico y jurídico de la realidad de nuestro país. Cabe resaltar que ANÁLISIS LABORAL es, en la actualidad, la única publicación especializada de América Latina miembro de la Asociación Internacional de Revistas de Derecho del Trabajo, entidad conformada por un grupo de publicaciones especializadas reconocidas a nivel mundial, cuyo objetivo es la difusión de las investigaciones y pronunciamientos más destacados en materia de Derecho del Trabajo, Relaciones de Trabajo y Empleo (pág 4).

- **SUNAT**

- **Indemnización por falta de goce del Descanso Vacacional y el Principio de lo devengado**

- De acuerdo a un informe emitido por la Intendencia Jurídica de la SUNAT se ha señalado que la indemnización por falta de goce del descanso vacacional constituye un gasto acorde con el Principio de Causalidad, debido a que es una obligación derivada del ordenamiento jurídico laboral, es decir, se trata de un gasto normal relacionado directamente con las actividades del sujeto generador de rentas de tercera categoría. Dado el carácter legal de la indemnización comentada, su deducción no puede estar amparada en el literal l) del artículo 37° de la Ley y del Impuesto a la Renta (LIR), pues este literal está circunscrito únicamente a los conceptos “acordados” a favor del personal.

- En ese sentido, al tratarse de un gasto que cumple con el principio de causalidad, la indemnización por no haber gozado del descanso vacacional será deducible en el ejercicio en el que se devengue, en aplicación de la regla contenida en el artículo 57° de la LIR (pág 5).

- **100ª Conferencia Internacional del Trabajo**

- **Aprueban Convenio sobre Trabajadores Domésticos**

- La 100ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT culminó con la adopción de medidas destinadas a alcanzar “una nueva era de justicia social”. Dentro de los temas abordados estuvieron el desempleo juvenil en los países árabes y otras regiones, el empleo y justicia social en una economía globalizada y el papel del trabajo decente para lograr una globalización más justa y sostenible.

- Asimismo, los delegados aprobaron el Convenio sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos (2011). Estas nuevas normas se convertirán en el Convenio 189 de la OIT y la Recomendación 201, y dentro de sus alcances se establece que las trabajadoras y trabajadores domésticos del mundo podrán tener los mismos derechos básicos que otros trabajadores, incluyendo horas de trabajo razonables, descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, un límite a los pagos en especie, información clara sobre los términos y las condiciones de empleo, así como el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo los de libertad sindical y negociación colectiva (pág 5).

- **Premio Marco Biagi 2011**

- Marco Biagi, destacado profesor de la Universidad de Módena, editor del International Journal for Comparative Labour Law y gran amigo de esta casa editorial, fue asesinado en el año 2002. En su homenaje se estableció el otorgamiento del Premio Marco Biagi bajo comentario.

- En julio de 2010, de acuerdo a una decisión de la Asociación Internacional de Revistas de Derecho del Trabajo(1) tomada en su reunión anual realizada en Herstmonceux Castle, UK, se publicó la convocatoria para la presentación de ponencias para el premio Marco Biagi 2011. A la fecha de vencimiento de dicha convocatoria seis ponencias fueron presentadas; en ellas se realiza el estudio y comparación del Derecho Laboral y Social en una dimensión internacional.

- Un jurado académico compuesto por el Profesor Manfred Weiss, Matthew Finkin y Gian Guido Balandi evaluó las ponencias presentadas y decidió que los ganadores del Premio Marco Biagi para el 2011 son Beryl Ter Haar, Attila Kun y Manuel Antonio García-Muñoz Alhambra por su trabajo "Manejable en el interior; Díficil para el exterior. Un análisis de la naturaleza legal de las nuevas formas de Derecho del Trabajo Internacional". Esta ponencia destaca por presentar un análisis documentado y estructurado de la legalidad, sustancia y estructura del Derecho Laboral Internacional, los códigos de conducta y los acuerdos marco internacionales (pág 5).

VI. SECCIÓN ANÁLISIS LEGAL

- **INAFECTACIÓN DE GRATIFICACIONES LEGALES**

- **Se prorroga vigencia de la Ley Nº 29351**

- La Ley Nº29714, publicada el 19.06.2011, prorroga hasta el 31 de diciembre de 2014 la vigencia de la Ley Nº 29351 que estableció temporalmente por los años 2009 y 2010 la inafectación de las gratificaciones legales de Fiestas Patrias y Navidad a aportes,

contribuciones sociales, y descuentos de toda índole, excepto, según lo dispuesto en su Reglamento aprobado por D.S. N° 007-2009-TR, las retenciones por Impuesto a la Renta y los descuentos autorizados por el trabajador, sin perjuicio de los descuentos ordenados por mandato judicial. Presentamos en este artículo sus alcances (pág 18).

- **GRATIFICACIÓN LEGAL DE FIESTAS PATRIAS 2011**

De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27735 y su Reglamento, el D.S. N° 005-2002-TR, las empresas deben cumplir con abonar a sus trabajadores, dentro de los primeros quince días naturales del mes de julio próximo, la Gratificación Legal de Fiestas Patrias 2011.

Presentamos el análisis legal de este beneficio, el mismo que se complementa con cuadros y casos prácticos de interés (pág 19).

- **GRATIFICACIÓN LEGAL DE FIESTAS PATRIAS 2011**

- **Reflejo en la Planilla Electrónica**

La Gratificación Legal de Fiestas Patrias de 2011 debe ser abonada dentro de los primeros quince días naturales del mes de julio y reflejada en la Planilla Electrónica correspondiente a dicho mes.

Asimismo, su Registro y Declaración en la Planilla Electrónica - PDT 601, versión 1.8, debe efectuarse de acuerdo al procedimiento que veremos a continuación en este artículo (pág 26).

- **GRATIFICACIONES**

- **Incumplimientos y Sanciones**

Los empleadores deben tener en cuenta que tanto el incumplimiento en el pago de la Gratificación así como su pago fuera del plazo previsto por ley se consideran Infracciones Graves en Materia de Relaciones Laborales que dan lugar a la imposición de sanciones por parte del Servicio de Inspección del MTPE. En el último caso reseñado, adicionalmente se genera el pago de intereses (pág 28).

- **GRATIFICACIONES LEGALES**

- **Regímenes Especiales**

Las Gratificaciones Legales de Fiestas Patrias y Navidad, reguladas por la Ley N° 27735 y su Reglamento aprobado por D.S. N° 005-2002-TR, se abonan a los trabajadores del sector privado sujetos al régimen laboral general, encontrándose excluidos los trabajadores de dicho sector que perciban cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar que, con igual o diferente denominación, se les reconozca en cumplimiento de disposiciones legales específicas, así como también los trabajadores de regímenes especiales.

En ese contexto, presentamos a continuación el tratamiento legal de las Gratificaciones en el Régimen Laboral Especial Agrario, Portuario, Construcción Civil, Trabajadores del Hogar, Pequeña Empresa y Pesquero (pág 29).

- **SEGURO DE VIDA LEY**

- **Registro Obligatorio de Contratos**

- El Dec. Leg. N° 688 establece que los trabajadores, empleados u obreros, tienen derecho a un Seguro de Vida a cargo de su empleador una vez cumplidos cuatro años de trabajo al servicio del mismo; la norma contempla asimismo la posibilidad que el empleador contrate, si así lo decide, el seguro cuando el trabajador cumpla tres meses de servicios y, en la práctica, no existe impedimento alguno para que lo haga desde el primer día que ingresa a laborar en la empresa.

- Estos Contratos de Seguro Vida Ley deben obligatoriamente ser registrados por el empleador a través de la página web del Ministerio de Trabajo dentro de los treinta (30) días calendario de suscritos, debiendo consignarse para tales efectos la información que precisamos en el presente artículo (pág 31).

- **ASIGNACIÓN FAMILIAR**

- **Ley N° 25129**

- La Ley N° 25129, Ley de Asignaciones Familiares, otorga el 10% del Ingreso Mínimo Legal (*) a los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, con el caso de excepción de hijos mayores de edad que cursen estudios superiores o universitarios.

- Si bien es cierto dicha norma no lo precisa, su Reglamento, aprobado por D.S. N° 035-90-TR, establece que este beneficio es de naturaleza remunerativa.

- Recientemente, el Ministerio de Trabajo y P.E. ha señalado que dicho beneficio se otorga por la carga familiar de los hijos menores de edad por lo que deberá pagarse su monto completo así el trabajador hubiera laborado un solo día al mes, siendo computable para los beneficios sociales y el pago de aportaciones que correspondan (pág 34).

- **PERSONAS SORDOCIEGAS**

- **Reglamentan disposiciones para su atención**

- Mediante D. S. N° 006-2011-MIMDES, del 15.06.2011 y publicado el 16.06.11, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 29524, Ley que reconoce la Sordoceguera como Discapacidad Única y establece disposiciones para la atención de las Personas Sordociegas.

- En ese sentido, las entidades privadas y estatales que brindan servicios públicos o de atención al público deben proveer a las personas sordociegas en forma gratuita y progresiva un Servicio de Guía Intérprete cuando así lo requieran (pág 37).

- **DESPIDO FRAUDULENTO, INJUSTIFICADO Y ARBITRARIO**

- **Pronunciamientos del Tribunal Constitucional (TC)**

La demanda o defensa frente a estas acciones de despido fraudulento, injustificado o arbitrario, en el contexto de garantías constitucionales, tiene cierta complejidad que es necesario precisar, dado que la vía del amparo sigue un proceso que no es similar al ordinario laboral.

Es por ello que señalaremos las consideraciones básicas del Tribunal Constitucional pronunciadas en estos procesos, teniendo como punto de partida la Sentencia N° 65 Expd. N° 2009-5921-0-1701-J-CL-09 AA (Chidayo) (pág 39).

VII. SUMILLAS DE LEGISLACIÓN: Del 9 al 22 de junio de 2011

1. Aprueban Reglamento de Atención de Reclamos y Solución de Controversias de Ositran (11.06.11) (444327)

Mediante Res. de Consejo Directivo N° 019-2011-CD-OSITRAN de 06.06.11 y publicada el 11.06.11, se aprueban el Reglamento de Atención de Reclamos y Solución de Controversias del OSITRAN, el mismo que forma parte integrante de la norma en mención y está disponible en la página web de OSITRAN.

2. Aprueban Directiva General “Procedimiento de la Cooperación Técnica Internacional en el MTPE”(14.06.11) (444639)

Mediante R.M. N° 167-2011-TR de 13.06.11 y publicada el 14.06.11, se aprueba la Directiva General N° 001-2011-MTPE/4/10 “Procedimientos de la Cooperación Técnica Internacional en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo” que como anexo forma parte de la norma comentada y se publicará en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (www.mintra.gob.pe).

Asimismo, se establece que las Unidades Orgánicas y Programas del MTPE darán estricto cumplimiento al contenido de la referida Directiva.

Se dispone también que la Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales del MPTE sea la Oficina de enlace entre las Unidades Orgánicas y Programas del MTPE con los Organismos Cooperantes y la Agencia Peruana de Cooperación Internacional - APCI.

3. Declaran que el Gobierno Regional de Lima ha concluido con el proceso de transferencia de funciones sectoriales en materia de trabajo y promoción del empleo (15.06.11) (444665)

Mediante R.M. N° 170-2011-TR, de 14.06.11, publicada el 15.06.11, se declara que el Gobierno Regional de Lima ha concluido el proceso de transferencia de funciones sectoriales en materia de trabajo y promoción del empleo, descritas en el artículo 48° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobierno Regionales, excluyéndose de la misma la parte de la Micro y Pequeña Empresas por corresponder ésta al Ministerio de la Producción conforme se detalla en la norma reseñada.

4. Aprueban el Reglamento de la Ley N° 29524, Ley que reconoce la Sordoceguera como Discapacidad Única y establece disposiciones para la atención de las Personas Sordociegas (16.06.11) (444720)

Mediante D.S. N° 006-2011-MIMDES del 15.06.11 y publicado el 16.06.11, se aprueba el Reglamento de la Ley N° 29524, Ley que reconoce la sordoceguera como discapacidad única y establece disposiciones para la atención de las personas sordociegas, que consta de diecisiete (17) artículos, tres (3) Disposiciones Complementarias Finales y dos (2) Disposiciones Complementarias Transitorias.

5. Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria (17.06.11) (444765)

Mediante Ley N° 29709 del 16.06.11 y publicada el 17.06.11, se aprueba la Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, que tiene como objetivo crear el ordenamiento legal que regule el régimen laboral especial de los servidores penitenciarios para el cumplimiento de las funciones institucionales señaladas en el Dec. Leg. N° 654, Código de Ejecución Penal, y su reglamento

6. Ratifican “Acuerdo Administrativo para la Aplicación del Convenio de Seguridad Social entre el Gobierno de la República del Perú y el Gobierno de la República Argentina” (17.06.11) (444795)

Mediante D.S. N° 077-2011-RE, del 16.06.11 y publicado el 17.06.11, se ratifica el “Acuerdo Administrativo para la Aplicación del Convenio de Seguridad Social entre el Gobierno de la República del Perú y el Gobierno de la República Argentina”, hecho el 22 de marzo de 2010, en la ciudad de Lima, República del Perú.

7. Aprueban Manual de Operaciones del Programa REVALORA PERÚ (18.06.11) (444898)

Mediante R.M. N° 171-2011-TR, de 16.06.11, publicada el 18.06.11, se aprueba el Manual de Operaciones del Programa REVALORA PERÚ, que forma parte de la reseñada norma y se encuentra publicado en el Portal del Ministerio de Trabajo y PE. (www.mintra.gob.pe) y en el Portal del Estado Peruano (www.peru.gob.pe).

8. Prorrogan vigencia de la Ley N° 29351 que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, hasta 31 de diciembre de 2014 (19.06.11) (444967)

Mediante Ley N°29714 de 17.06.11, publicada el 19. 06.11, se modifica el artículo 4° de la Ley N°29351, Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad prorrogando la vigencia de dicha Ley hasta el 31 de diciembre de 2014.

9. Implementación del Libro de Reclamaciones en la SUNAT (21.06.11) (445077)

Mediante R. de S. N° 161-2011/SUNAT, de 17.06.11, publicada el 21.06.11, se ha designado al Gerente de Defensoría del Contribuyente como responsable del Libro de Reclamaciones de la SUNAT y de asegurar el cumplimiento de lo establecido en el D.S. N° 042-2011-PCM.

10. Declaran que el Gobierno Regional del Callao ha concluido el proceso de transferencia de funciones sectoriales en materia de trabajo y promoción del empleo (21.06.11) (445064)

Mediante R.M. N° 175-2011-TR, de 20.06.11 y publicada el 21.06.11, se declara que el Gobierno Regional del Callao ha concluido el proceso de transferencia de funciones sectoriales en materia de trabajo y promoción del empleo, descritas en el artículo 48° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, excluyendo de la misma, la parte de la Micro y Pequeña Empresa por corresponder ésta al Ministerio de la Producción.

11. Disponen la implementación y el cumplimiento estricto de un horario de atención homogéneo en la Corte Superior de Justicia de Lima (21.06.11) (445080)

Por Res. Adm. N° 485-2011-P-CSJLI/PJ, de 20.06.11, publicada el 21.06.11, se ha dispuesto que todos los Jueces Superiores de la Corte Superior de Justicia de Lima establezcan un horario de atención homogéneo para abogados y litigantes de un mínimo de cinco horas semanales, teniendo como mínimo una hora de atención por día, dentro de la jornada laboral, fuera del horario de despacho y vista de la causa, debiendo comunicar el nuevo horario a la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima y a la ODECMA de Lima.

Además, los Jueces Superiores de la Corte Superior de Justicia de Lima deberán publicar, en un lugar visible y de fácil acceso a los usuarios, el nuevo horario de atención, para que los ciudadanos puedan hacer uso efectivo de su derecho de atención

La Revista ANÁLISIS LABORAL y su suplemento INFORME LABORAL son editados por AELE SAC y se distribuyen mensualmente.

Mayores alcances sobre la suscripción a la revista pueden ser revisados en www.aele.com, o solicitados a la siguiente dirección electrónica: ventas@aele.com o al teléfono 6104100