



EMAIL DE ANÁLISIS LABORAL DE MAYO 2011

I. EDITORIAL

Encontrándonos a pocos días de la segunda vuelta electoral para elegir quien dirigirá al país los próximos cinco años, los planes de trabajo presentados por los dos candidatos a la presidencia contienen diversos aspectos vinculados al ámbito laboral que vale la pena tener en cuenta, pues ambos tienen puntos a favor y en contra que corresponderá al lector merituar. También han señalado algunas propuestas que, en algunos casos no están contenidas en los planes antes reseñados, las mismas que deben ser revisadas por las implicancias que podrían tener a futuro.

El Plan de Gobierno de Keiko Fujimori cuenta con cuatro grandes pilares que comprenden 20 ejes. Los principales aspectos relacionados con el tema laboral se encuentran establecidos en los ejes 14 y 6. Así, en el eje 14, que trata del incremento de la productividad, innovación y competitividad de las empresas y trabajadores, señala que su gobierno impulsaría las siguientes políticas en el Sector Privado:

- Flexibilización del empleo, a efectos de que los costos laborales se reduzcan considerablemente con el fin de elevar la oferta de empleo y el monto de las remuneraciones.
- Facilitar el pago de impuestos, para lo cual se promoverán mecanismos sencillos y se dejarán de emitir normas tributarias sólo para una realidad urbana, reconociéndose las distintas realidades de nuestro país.
- Preparación de la fuerza laboral, con el objeto que el trabajador tenga una gran empleabilidad.
- Establecimiento de diversos programas como “Empezando a Trabajar”, “Asociando Esfuerzos para Crecer y Competir”, “Empresas Emprendedoras”.



- Promoción y reconocimiento de las cooperativas, dotándolas de una legislación moderna y ágil que les permita competir en igualdad de condiciones con otras empresas.

Adicionalmente a lo reseñado, la señora Keiko Fujimori ha señalado que, de ser elegida, su gobierno creará una Superintendencia de Derechos Laborales, organismo autónomo que se encargará fiscalizar que todas las empresas cumplan con pagar los derechos de sus trabajadores y eliminará "abusos de las services".

En el eje 6, por su parte, relativo al Sector Público, se han presentado una serie de medidas destinadas a mejorar la calidad del servicio de los funcionarios que laboran en el mismo, entre las que destacan: el Incremento de sus remuneraciones; Consolidar el esquema de la "Gerencia de Calidad" a través del fortalecimiento del programa SERVIR; respeto a la carrera pública; y, la Protección al Buen Funcionario a través del establecimiento de un sistema de protección legal especial.

Por su parte, el Plan de Gobierno de Ollanta Humala, en el aspecto laboral, sostiene el fomento de oportunidades de trabajo decente y productivo para todos los hombres y mujeres. Sus propuestas están agrupadas por grandes rubros, destacando dentro de éstos las siguientes:

- La Promoción del Empleo, para lo cual se elaborarán proyectos que permitan transitar de la generación de empleos temporales a empleos permanentes y se promocionará el buen trato a la inversión extranjera y trato preferente a la empresa nacional que emplee fuerza de trabajo nacional.
- La Seguridad Social en Salud y Previsional, contemplándose el aumento del presupuesto del Sector Salud con el objeto de extender la protección básica para todos los trabajadores incluidos los que laboran de manera informal; se procederá, asimismo, a revisar las autorizaciones de retiros ilimitados o anticipados de los fondos por CTS, para devolverles su función de proteger al trabajador frente al desempleo; se establecerá la libre afiliación y libre desafiliación o traslado en los sistemas de pensiones, entre otros.
- El fortalecimiento de aspectos institucionales, como en el caso del Consejo Nacional del Trabajo y P.E. y el rol fiscalizador del Ministerio de Trabajo y P.E., así también la aprobación e implementación de la Ley General del Trabajo
- La Promoción de los Derechos y Relaciones Laborales, en cuyo caso se plantean medidas específicas a tomar como:
 - Reducir sustancialmente las observaciones efectuadas por la OIT a la aplicación en nuestro país de los convenios internacionales ratificados por el Perú.
 - Promover la ratificación de los convenios prioritarios que aún no han sido ratificados (sobre la inspección laboral en el agro y la consulta tripartita).
 - Evaluar el contenido del Código del Niño y Adolescente que reconoce el derecho a trabajar del adolescente (a partir de los 12 años) siempre que no haya riesgo de explotación económica.
 - Evaluar las distorsiones en la utilización de los convenios de formación laboral juvenil, de prácticas pre-profesionales y el contrato de aprendices.

Asimismo, su plan contempla otras políticas relacionadas con el mejoramiento de ingresos, el enfoque de género y políticas complementarias entre las que destacan:

- Garantizar la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole.
- Eliminar el uso de los "services" en el sector público, pues en casi todos los casos son medios de explotación y corrupción.
- Las trabajadoras del hogar laborarán ocho horas diarias y tendrán derecho a percibir la Remuneración Mínima Vital (pág. 2).

II. PORTADA:

- Perú: Incidencia de la pobreza total 2001- 2010.

III. SECCIÓN ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO:

- La Pobreza y los datos peruanos del 2010 (pág. 6).

IV. SECCIÓN ESCENAS LABORALES

Entre las principales Escenas publicadas figuran las siguientes:

- **GRATIFICACIONES DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD**

- Aprueban proyecto de Ley que prorroga vigencia de exoneración a aportes y contribuciones sociales**

- A la fecha de cierre de la presente edición el Pleno del Congreso de la República aprobó con 68 votos a favor el proyecto de ley que prorroga la vigencia de la exoneración de las Gratificaciones Legales de Fiestas Patrias y Navidad a aportes y contribuciones sociales hasta el 31 de diciembre de 2014. Con esta medida, las gratificaciones no tendrán descuentos destinados al Sistema Privado de Pensiones (SPP) o al Sistema Nacional de Pensiones (ONP), aportes que usualmente son de cargo del trabajador; además, si bien la empresa no tendrá que efectuar el aporte del 9% a EsSalud deberá entregar dicho monto a los trabajadores a través de una Bonificación Extraordinaria. De esta forma, los ingresos de los trabajadores se incrementarán en aproximadamente un 22% en julio y diciembre (pág. 4).

- **ELECCIONES PRESIDENCIALES**

- Facilidades para los trabajadores de los Sectores Público y Privado**

- De acuerdo a lo establecido en el D.S. N°105-2010- PCM, el día 5 de junio próximo se procederá a una segunda elección entre los dos (2) candidatos que hubiesen obtenido

la votación más alta. En este contexto, se ha emitido el D.S. N° 006-2011-TR, que establece las facilidades de los trabajadores del Sector Público y Privado para ejercer su derecho de voto.

Así, se ha establecido que los trabajadores del sector privado que presten servicios en centros de trabajo ubicados en una provincia distinta a aquella en la cual deben ejercer su derecho a voto en la segunda elección en el proceso de Elecciones Generales de Presidente de la República y Vicepresidentes y siempre que lo acrediten, no laborarán los días viernes 3, sábado 4, domingo 5 y lunes 6 de junio del presente año. Mediante acuerdo entre el empleador y el trabajador se deberá establecer la forma como se hará efectiva la recuperación de los días no laborados; a falta de acuerdo, decidirá el empleador.

Las personas que actúen como miembros de mesa y cuyas jornadas de trabajo coincidan con dicha fecha están también facultadas para no asistir a sus centros de labores, disponiendo los empleadores del Sector Privado y los titulares de las entidades públicas la forma de recuperación y/o compensación de los días dejados de laborar, según corresponda.

Estos y otros alcances son precisados en el artículo titulado "Elecciones Segunda Vuelta: Facilidades para los trabajadores", que presentamos en páginas interiores de la presente edición (pág. 4).

- **CTS Y RETENCIÓN POR JUICIO DE ALIMENTOS**

- **¿A quién corresponde esta obligación?**

- El artículo 38° del TUO del Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) dispone que en caso de juicio de alimentos, una vez notificado el empleador por el juzgado, debe proceder a informarle, bajo responsabilidad y de inmediato, sobre el depósito elegido por el trabajador demandado y los depósitos que efectúe, así como de cualquier cambio de depositario. El mandato judicial de embargo será notificado directamente por el juzgado al depositario.

- Por lo tanto, el empleador no debe proceder a efectuar retención alguna sobre la CTS, sino que debe hacer efectivo el depósito que corresponde en forma completa al banco y será esta entidad la que proceda a retener el monto correspondiente cuando el juzgado la notifique, valiéndose para ello de la información proporcionada por el empleador.

- El único caso en que una empresa puede retener la CTS se presenta en el supuesto del cese del trabajador, en cuyo caso del monto que se va a abonar por este beneficio en la liquidación, el empleador sí debe proceder a efectuar la retención correspondiente. (pág. 4).

- **OIT CONVENIO N° 169**

- **Promulgan Reglamento de Consulta a Pueblos Indígenas**

- Mediante D.S. N° 023-2011-EM de 11.05.2011, publicado el 12.05.2011, se aprobó el "Reglamento del Procedimiento para la aplicación del Derecho de Consulta a los Pueblos Indígenas para las Actividades Minero Energéticas", dando cumplimiento a lo ordenado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 05427-2009-PC/TC de 30.06.2010, donde se establece que el Ministerio de Energía y Minas dentro del ámbito de su competencia debía emitir un Reglamento Especial que desarrolle el Derecho de

Consulta a los Pueblos Indígenas respecto a las actividades mineras y energéticas, de conformidad con las reglas y principios establecidos en los numerales 1 y 2 del artículo 6º y el numeral 2 el artículo 15º del Convenio N° 169 de la OIT (pág. 4).

- **CORTE SUPREMA DE LA REPÚBLICA**

- **Interpretación extensiva del artículo 34º de la LPCL supera un vacío legal**

- El art. 34º del D.S. N° 003-97-TR, TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), dispone que en los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el artículo 38º de la LPCL. Dentro de este contexto, la Corte Suprema de la República, mediante Sentencia de Casación N° 2930-2009-LIMA, ha dispuesto que si bien es cierto el trabajador obtuvo sentencia favorable de nulidad de despido por violación de sus derechos constitucionales cuando ya había fallecido, de todas maneras debe ser resarcido, por lo que ante la imposibilidad material de la reposición como medida reparadora del despido nulo, ésta deba ser sustituida por el pago de la indemnización por despido arbitrario, la misma que deberá ser entregada a sus deudos (pág. 5).

- **REUNIÓN DE EXPERTOS**

- **Cinco Pilares Estratégicos en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo**

- Una reciente conferencia de expertos europeos en prevención realizada en la ciudad de Dresde por el Instituto del Seguro Social Alemán de Accidentes de Trabajo y coorganizada por la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU- OSHA), la Comisión Internacional de Salud Ocupacional (ICOH), la Asociación Internacional de Higiene Ocupacional (IOHA) y la Asociación Internacional de la Inspección del Trabajo (AILI), reafirmó el compromiso para mejorar la coordinación de las estrategias de prevención en Seguridad y Salud en el ámbito nacional e internacional.

- En ese sentido, los expertos participantes en dicha conferencia discutieron el papel y la importancia de cinco "pilares" que pueden servir de guía para redefinir las estrategias de seguridad y salud ocupacional, así como contribuir a una verdadera cultura de prevención en el futuro, estos pilares son:

1. Reducción de los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales.
2. Mayor concienciación, desarrollo de competencias y creación de capacidad.
3. Cooperación entre los distintos actores de la salud pública y la seguridad ocupacional.
4. Promoción de la Seguridad y la Salud como una parte integral del estilo de vida.
5. Integración de la prevención en el sistema de la Seguridad Social (pág. 5).

- **DETERMINACIÓN DEL MONTO MÁXIMO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**

El artículo 27º de la Constitución Política establece que la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Por su parte, el TUO del Dec. Leg. Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. Nº 003-97-TR establece que en este caso el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido, la misma que tiene como tope un máximo de doce remuneraciones.

Si bien la Ley no precisa la naturaleza de estas doce remuneraciones, debe entenderse que están referidas a las remuneraciones ordinarias percibidas en forma mensual, ya que así se establece en el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2000 (Tarapoto, 07 de junio del 2000), en el cual se acordó que: “La indemnización máxima por despido arbitrario es de doce remuneraciones ordinarias mensuales” (pág 5).

V. SECCIÓN ANÁLISIS LEGAL

- **DESCANSO PRE Y POST NATAL**

Reglamentan Ley Nº 26644

Por D.S. Nº 005-2011-TR publicado el 17 de mayo último se reglamenta la Ley Nº 26644, Ley que precisa el goce del derecho del descanso pre natal y post natal de la trabajadora gestante, que fuera modificada por las Leyes Nºs. 27402 y 27606.

La norma reglamentaria recientemente publicada recoge en su texto lo establecido en la Ley Nº 28048, Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del Embrión y el Feto y su Reglamento aprobado por D.S. Nº 009-2004-TR (pág. 9).

- **ELECCIONES SEGUNDA VUELTA**

Facilidades para los trabajadores

De acuerdo a lo establecido en el D.S. Nº 105-2010-PCM, del 5 de diciembre de 2010, en caso de que ninguno de los candidatos a Presidente de la República y Vicepresidentes obtuviese en la primera elección más de la mitad de los votos válidos, se procederá a una segunda elección entre los dos candidatos que hubiesen obtenido la votación más alta, el día domingo 5 de junio de 2011. En este contexto, se ha emitido el D.S. Nº 006-2011-TR, que establece las facilidades de los trabajadores de los Sectores Público y Privado para ejercer su derecho a voto (pág. 11).

- **APROPIACIÓN DE BIENES O SERVICIOS**

Falta Grave

El literal c) del art. 25º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral considera esta falta grave como causa justa de despido, bajo el siguiente tenor: «La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio

propio o de terceros, con prescindencia de su valor».

En todo caso, las empresas deben tener presente que lo más importante al momento de hacer efectivo un despido por causa justa –adicionalmente al cumplimiento de las formalidades contempladas en la ley– es el hecho de contar con las pruebas suficientes que acrediten que el trabajador realmente cometió la falta que se alega. (pág. 12).

- **EMPRESAS MOROSAS ANTE ESSALUD**

- **Procedimientos para la determinación y cobranza de deuda**

- ESSALUD está facultada a repetir el costo de las prestaciones brindadas a trabajadores de empresas que no hubieran cumplido con el criterio del pago de las aportaciones, conforme a lo dispuesto por el art. 10º de la Ley Nº 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (LMSSS), modificada por la Ley Nº 28791, concordante con lo dispuesto en el art. 36º del Reglamento de la LMSSS aprobado por el D.S. Nº 009-97-SA, modificado por el D.S. Nº 020-2006-TR. En este contexto, mediante Resolución de Gerencia Central de Finanzas Nº 104-GCF-OGA-ESSALUD-2010, se emite la Directiva Nº 004-GCF-OGA-ESSALUD-2010 "Procedimientos para la Determinación y Cobranza a Entidades Empleadoras Morosas", cuyos alcances se analizan en el presente artículo (pág 17).

- **LIBRO DE RECLAMACIONES**

- El art. 150º de la Ley Nº 29571, Código de Protección y Defensa del Consumidor, dispone que determinados establecimientos comerciales deben contar con un Libro de Reclamaciones, en forma física o virtual. Asimismo, en su Tercera D.C. y F. se establece que en el plazo de ciento ochenta (180) días calendario contados a partir de su entrada en vigencia el Poder Ejecutivo expediría entre otras, las disposiciones reglamentarias de lo dispuesto en el artículo antes reseñado.

- En este contexto, con fecha 19.02.2011 se aprobó el Reglamento del Libro de Reclamaciones del Código de Protección y Defensa del Consumidor en donde se estableció como plazo de implementación del mismo por parte de todos los proveedores obligados a su tenencia el 8 de mayo último.

- Si bien este no es un tema estrictamente laboral, por sus implicancias en la materia consideramos de particular importancia su análisis a efectos de evitar incumplimientos por parte de las empresas (pág. 21).

- **DESPIDO ARBITRARIO**

- **Formalidades y Procedimientos para su verificación**

- Para la aplicación de un Despido Arbitrario la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) no establece formalidad alguna, es decir que puede hacerse efectivo en forma oral o escrita; sin embargo, resulta recomendable proceder a efectuar la comunicación respectiva por escrito recabando el cargo correspondiente, dada las diversas implicancias que se pueden presentar en la práctica.

- Presentamos en este artículo las formalidades y procedimientos que existen para su verificación (pág. 25).

- **RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL**

- **Periodistas**

- A los periodistas que laboran en medios escritos, radiales o televisivos, si bien les son aplicables normas específicas contenidas en su Régimen Laboral Especial, también les son aplicables derechos y beneficios estipulados en las normas del Régimen Laboral Común (pág. 29).

VI. SECCIÓN JURISPRUDENCIA LABORAL

- **PROCESO DE AMPARO EXP. 01731-2009-PA/TC LIMA**

- El Tribunal Constitucional ratifica que el amparo es la vía idónea para la protección del derecho a la promoción del empleo (pág.32).

VII. SECCIÓN RECURSOS HUMANOS

- **Ética y Política Electoral Peruana ¿Quiénes deben ser éticos? ¿Por qué?** por Arturo Z. Vásquez-Párraga (pág. 37).

VIII. SECCIÓN ESTUDIOS SALARIALES

- **Sector Industria de Bienes Intermedios Febrero 2011 y Sector Industria de Bienes de Capital y Construcción Marzo 2011** (pág. 40).

IX. SUMILLAS DE LEGISLACIÓN: Del 9 al 25 de mayo de 2011

1. Aprueban “Plan para la Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito Laboral (14.05.11) (442457)

Mediante R.M. N° 139-2011-TR del 12.05.11 y publicada el 14.05.11, se aprueba el “Plan para la Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito Laboral, que en Anexo forma parte de la norma bajo comentario; ambas normas se encuentran publicadas en la página web del Portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.mintra.gob.pe) y en la página web del portal del Estado Peruano (www.peru.gob.pe).

2. Reglamentan la Ley N°26644 que precisa el goce del derecho del descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante (17.05.11) (442598)

Mediante D.S. N° 005-2011-TR de 16.05.11, publicado el 17.05.11, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 26644 por la que se precisa el goce del derecho del descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, para su aplicación en los sectores público y privado.

En esta norma se precisa en qué consiste el descanso por maternidad y cuál es el lapso de su duración, así como también la del descanso adicional por nacimiento múltiple.

Se detallan, asimismo, aspectos importantes relacionados tanto con el goce del descanso prenatal como con el postnatal.

3. Designan funcionario responsable del Libro de Reclamaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en el D.S. N°042-2011-PCM (17.05.11) (442599)

Por R. M. N° 140-2011-TR de 16.05.2011, publicada el 17.05.11, se designó al señor Wálter Jesús Salas Paz, Jefe de la Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria como funcionario responsable del Libro de Reclamaciones del Ministerio de Trabajo y P.E. y de asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en el D.S. N°042-2011-PCM.

4. Aprueban empleo del “Sistema Integrado de Transacciones Electrónicas de Datos en Salud (SITEDS), módulos Cliente y Facturación para EPS e IPRESS vinculadas a los planes de salud de las EPS” (18.05.11) (442682)

Mediante R. de S. N°038-2011-SUNASA/CD, de 10.05.11 y publicado el 18.05.11, se aprueba el empleo del “Sistema Integrado de Transacciones Electrónicas de Datos en Salud (SITEDS), módulos Cliente y Facturación para EPS e IPRESS vinculadas a los planes de salud de las EPS” , el mismo que puede ser descargado de la página web de la Superintendencia (www.seps.gob.pe).

El Sistema de Transacciones Electrónicas de Datos de Salud - SITEDS, es un "software" desarrollado por la SUNASA para atender las principales transacciones de negocios entre Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud IPRESS (clínicas y otros establecimientos de salud) y EPS, las mismas que posteriormente son reportadas a la SUNASA.

5. Designan miembros titulares y suplentes de la Comisión de Ética del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (19.05.11) (442752)

Mediante R.M. N° 144-2011-TR de 18.05.11, publicada el 19.05.11, se designa como miembros de la Comisión de Ética del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) a las siguientes personas:

Titulares:

- Norma Cárdenas Farfán en calidad de presidente (P).
- Pablo Helí Visalot Lévano en el cargo de Secretario (S).
- María Milagros del Río Vásquez, en representación de los funcionarios de carrera (FC).

Suplentes:

- Ana Rosa Velásquez Palomino (P).
- Rubén Lenin Galindo Peralta (S).
- Luis Octavio Arana Santolalla (FC).

6. Aprueban modificación del Contrato de Seguro de Salud - Régimen de Financiamiento Semicolaborativo (20.05.11) (442860)

Mediante R.J. N° 060-2011/SIS de 18.05.11 y publicada el 20.05.11, se aprueba la modificación del numeral 12.1 de la Cláusula Décimo Segunda: Copagos del Contrato de Seguro de Salud - Régimen de Financiamiento Semicontributivo, aprobado como Anexo 8, en el Rubro Anexos con el numeral 11.8, mediante la Resolución Jefatural N° 014-2011/SIS que aprobó la Directiva N° 001-2011-SIS/GO "Directiva que regula el Proceso de Afiliación al Régimen de Financiamiento Semicontributivo del Seguro Integral de Salud en el Marco de Aseguramiento Universal en Salud - Ley N° 29344" y sus Anexos.

7. Modifican Directiva que regula el proceso de afiliación al Régimen de Financiamiento Subsidiado de Seguro Integral de Salud, aprobada mediante R.J. N° 092-2010/SIS (20.05.11) (442861)

Mediante R.J. N° 061-2011/SIS de 18.05.11 y publicada el 20.05.11 se modifica Directiva N° 003-2010-SIS/GO, que regula el proceso de afiliación al Régimen de Financiamiento Subsidiado de Seguro Integral de Salud en el siguiente texto:

"6.2.3 Afiliación Automática y Colectiva: Es aquella que comprende a beneficiarios de programas sociales e instituciones afines de acuerdo a los requisitos y procedimientos establecidos en la presente Directiva."

Asimismo se adiciona a la referida Directiva el numeral 6.7 "Procedimiento para la Afiliación Automática y Colectiva".

8. Brindan facilidades a los trabajadores de los sectores público y privado para que ejerzan su derecho a voto en la segunda elección en el proceso de Elecciones Generales de Presidente de la República y Vicepresidentes (22.05.11) (443042)

Mediante D.S. N° 006-2011-TR de 21.05.11 y publicado el 22.05.11, se brinda facilidades a los trabajadores de los sectores público y privado para que ejerzan su derecho a voto en la segunda elección en el proceso de Elecciones Generales de Presidente de la República y Vicepresidentes.

9. Modifican el numeral 8.1 del artículo 8° de la Ley N° 29626, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2011 (24.05.11) (443103)

Mediante Ley N° 29689, de 23.05.11 y publicada el 24.05.11, se modifica el numeral 8.1 del artículo 8° de la Ley N° 29626, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2011.

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