

Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral


Vol. XVIII N° 206 Marzo 2003

MULTA PAUCIS

AFP: Lejos de Chile

El Sistema Privado de Pensiones peruano, establecido en 1993, imitó muy parcialmente el modelo chileno: la responsabilidad gubernamental es débil, los beneficios y garantías son menores, y el crecimiento del fondo peruano, más lento. El modelo peruano, además, no cerró el sistema anterior (que funciona con un alto aporte del 13 por ciento del trabajador) mientras el gobierno actúa promocionando el sistema privado. El aporte obligatorio en éste es de 8 por ciento y los costos previsionales (comisiones y pago del seguro de invalidez) son del orden del 3.7 por ciento.

Cambios importantes se han dado en el conjunto del sistema de garantías (reducción al mínimo del encaje de fondos del sistema, estructura mayoritariamente de riesgo de las inversiones, disminución significativa de las exigencias de reposición de fondos por parte de las administradoras ante fluctuaciones bruscas) que alejan significativamente las comparaciones de solidez. Adicionalmente, en el caso peruano el Estado no ha asumido mayormente los bonos de reconocimiento y no se ha implementado la pensión mínima.

En términos generales preocupa la persistencia de baja aportación, insuficiente para la capitalización individual. En proporción importante, el SPP se justifica por la deplorable situación de las pensiones en el sistema público, y se mantiene igualmente, por el favoritismo de las disposiciones oficiales sobre el tema, que han concedido márgenes de libertad operativa bastante más flexibles que las que rigen actualmente el funcionamiento de las AFP del país sureño. 

Indicadores de Salud Reproductiva en el Mundo

ÁMBITOS	Mortalidad de lactantes por cada mil nacidos	Alumbramientos por cada mil mujeres de 15 a 19 años	Prevalencia del uso de métodos anticonceptivos modernos	Prevalencia del SIDA por cada mil personas de 15 a 24 años Homb./Muj.
TOTAL MUNDIAL	55	50	54	8.2/13.9
Regiones más desarrolladas	8	27	56	s/d
Regiones menos desarrolladas	59	54	54	s/d
ÁFRICA	83	108	20	s/d
Africa Oriental (Etiopía)	106	78	6	44.0/78.2
Africa Septentrional (Egipto)	40	34	54	s/d
Africa Meridional (Sudáfrica)	59	73	55	106.6/256.4
Africa Occidental (Nigeria)	79	104	9	29.9/58.3
ASIA	53	s/d	59	s/d
Asia Oriental (China)	37	5	83	1.6/0.9
Asia Meridional (Indonesia)	40	53	55	0.7/0.6
Asia Centromeridional (India)	65	44	43	0.5/0.1
Asia Occidental (Turquía)	39	51	38	s/d
EUROPA	9	21	49	s/d
Europa Oriental (Polonia)	9	16	19	0.9/0.5
Europa Septentrional (Reino Unido)	5	24	82	1.0/0.5
Europa Meridional (Italia)	5	6	39	0.0/0.0
Europa Occidental (Alemania)	5	9	72	1.0/0.5
AMÉRICA LATINA y CARIBE	32	71	60	s/d
Caribe (Cuba)	7	65	67	0.9/0.5
Centroamérica (México)	28	64	58	3.7/1.0
América del Sur (Brasil)	38	71	70	6.4/4.8
América del Norte (USA)	7	49	71	4.8/2.3
OCEANÍA (Australia)	5	18	72	1.2/0.2
PAÍSES EX URSS, en transición				
(Federación Rusa)	17	32	s/d	18.7/6.7

FUENTE. UNFPA, Estado de la Población Mundial 2002

ELABORACION. INFORME LABORAL

NOTA: Para el caso de las subregiones, los datos corresponden al país de mayor población.

s/d = sin datos

El Tribunal Constitucional y el Despido por Falta Grave

PEDRO G. MORALES CORRALES(*)

El 18 de febrero de 2002 se publicó en el Diario Oficial *El Peruano* la sentencia del Tribunal Constitucional de 22 de agosto de 2002 que declara fundada la acción de amparo promovida por un trabajador que fue despedido imputándosele diversas faltas graves. Aparentemente para ello, el empleador observó el trámite de despido previsto por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO).

Conforme a los artículos 31° y 32° del TUO, el empleador que considere que el trabajador ha incurrido en causal de falta grave debe formularle por escrito los cargos correspondientes y otorgarle un plazo no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito. Si el trabajador no logra desvirtuarlos, entonces el empleador, cumpliendo con el principio de inmediatez, podrá despedirlo, a cuyo efecto deberá cursarle la correspondiente carta en la que indique de modo preciso la causa del despido y la fecha del cese. La ley no contempla más exigencias o requisitos que deba satisfacer el empleador.

EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL HA INCURRIDO, SIN DUDA ALGUNA, EN UN EXCESO; LO GRAVE ES QUE NO ES LA PRIMERA VEZ QUE SUCEDE, CUANDO MENOS EN EL «MBITO LABORAL. EL TRIBUNAL TIENE QUE MENSURAR LAS CONSECUENCIAS DE SUS FALLOS, ESTABLECIDAS NO SOLAMENTE EN LA LEY DE HABEAS CORPUS Y AMPARO, SINO TAMBIÉN EN SU PROPIA LEY ORGÁNICA.

Ahora bien, el artículo 37° del TUO determina que la carga de la prueba sobre la existencia de la falta grave, corresponde al empleador. La oportunidad de hacerlo es en la estación probatoria del juicio ordinario de nulidad de despido o de pago de indemnización por despido arbitrario que promueva el trabajador que considere que su despido es nulo o injustificado, respectivamente.

Sin embargo, el Tribunal Constitucional ha establecido en dicho fallo que las afirmaciones efectuadas por el empleador como causales de falta grave debieron ser documentadas, con el objeto de "corroborar la legitimidad de la investigación y posterior sanción (...)". Este considerando del Tribunal Constitucional constituye, en el fondo, un acto legislativo, pues la Constitución no lo contempla, por lo que corresponde a la ley establecer el procedimiento de despido y ésta, como se ha visto, no demanda tal requisito.

En efecto, el artículo 27° de la Constitución delega a la ley,

es decir al Poder Legislativo, o por delegación de éste al Poder Ejecutivo, otorgar al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Debe entenderse entonces que corresponde al legislador normar el tratamiento general sobre el despido, que comprende no sólo al incausado, sino también al vinculado con la conducta del trabajador y más específicamente al procedimiento que debe observar cuando se trata de la comisión de falta grave.

EN EL CASO QUE COMENTAMOS, CON TAN DISCUTIBLE CRITERIO, LOS EMPLEADORES QUE DESPIDAN A UN TRABAJADOR POR CAUSAL DE FALTA GRAVE TENDR AN QUE DOCUMENTAR LAS RAZONES DEL DESPIDO AL MOMENTO DE OTORGARLES EL CORRESPONDIENTE DERECHO DE DEFENSA. SI EL LEGISLADOR AS LO HUBIERA QUERIDO ESTABLECER, LO HABR A HECHO, Y SI CONSTITUYE UNA OMISION NO CABE OTRA SOLUCION QUE SE LEGISLE SOBRE LA MATERIA POR QUIENES GOZAN DE ESA ATRIBUCION QUE INDUDABLEMENTE NO ALCANZA AL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

Entonces, no es posible, dentro del ordenamiento constitucional y legal, que los jueces, ni el Tribunal Constitucional legislen, porque ni la Constitución ni la ley les ha otorgado tal facultad. Hacerlo supone un rompimiento del orden jurídico en la sociedad, originando una enorme inseguridad jurídica.

El Tribunal Constitucional ha incurrido, sin duda alguna, en un exceso; lo grave es que no es la primera vez que sucede, cuando menos en el ámbito laboral. El Tribunal tiene que mensurar las consecuencias de sus fallos, establecidas no solamente en la Ley de Habeas Corpus y Amparo, sino también en su propia Ley Orgánica.

El Tribunal conoce y así lo ha expresado en diversas oportunidades, que los criterios generales expresados en sus fallos son de obligatorio cumplimiento por los jueces, y en consecuencia necesariamente tienen que ser tomados en cuenta por los justiciables, porque serán aquéllos quienes resolverán sus conflictos.

(*) *Abogado Laboralista.*

En el caso que comentamos, con tan discutible criterio, los empleadores que despidan a un trabajador por causal de falta grave tendrían que documentar las razones del despido al momento de otorgarles el correspondiente derecho de defensa. Si el legislador así lo hubiera querido establecer, lo habría hecho, y si constituyó una omisión, no cabe otra solución que se legisle sobre la materia por quienes gozan de esa atribución, que indudablemente no alcanza al Tribunal Constitucional.

Qué difícil resulta ahora poder proporcionar de manera certera información al inversionista nacional o extranjero sobre los alcances de la legislación laboral en el Perú vinculadas principalmente a los temas de contratación y especialmente al cese, porque un tratamiento es el que establece la ley, es decir el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y su Reglamento, y otro es el que se viene confiriendo a través de los fallos del Tribunal Constitucional que contrarían, aunque parezca mentira, no sólo los textos absolutamente claros de la Constitución y la legislación vigentes, que durante más de diez años no fueron discutidos por nadie, y en consecuencia aceptados por todos, sino también los tratados internacionales, entre ellos el artículo 7° del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales suscrito en San Salvador el 17 de noviembre de 1988 y aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 26488.

QUÉ DIFÍCIL RESULTA AHORA PODER
PROPORCIONAR DE MANERA CERTERA
INFORMACIÓN AL INVERSIONISTA NACIONAL
O EXTRANJERO SOBRE LOS ALCANCES DE LA
LEGISLACIÓN LABORAL EN EL PERÚ
VINCULADAS PRINCIPALMENTE A LOS
TEMAS DE CONTRATACIÓN Y
ESPECIALMENTE AL CESE (...)

En efecto, dicho tratado deja a cada legislación nacional establecer la reparación del despido injustificado, bien sea a través de la indemnización, la reposición, o cualquier otro medio; norma que se encuentra obligada el Tribunal a utilizar para la correcta interpretación de nuestras disposiciones constitucionales, porque así lo manda la Cuarta Disposición Final de nuestra Carta. Sin embargo, ésta fue indebidamente aplicada por el Tribunal en su ya famosa sentencia de 11 de julio de 2002 y su aclaratoria de 16 de setiembre del mismo año, en que se modificó el tratamiento legislativo y por ende constitucional vigente en el país sobre materia de despido arbitrario, contraviniendo principios esenciales de interpretación constitucional que la doctrina reconoce, tales como el de presunción de constitucionalidad de las normas, el de coherencia, razonabilidad, previsión de consecuencias, y respeto a la fórmula política consagrada en la Carta(1); a los que se debe agregar el principio de corrección funcional, según el cual si la Constitución ordena de un determinado modo, corresponde a los titulares de funciones públicas,

mantenerse dentro de las funciones encomendadas, evitándose desplazamientos en el sistema de distribución de las funciones(2), lo que implica el respeto a las atribuciones que la Constitución ha conferido a los distintos poderes e instituciones del Estado, sin que una avasalle o invada las facultades y/o funciones del otro.

LOS MAGISTRADOS DEL TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL, POR LAS ALTAS
FUNCIONES QUE LE TIENE ASIGNADAS LA
CONSTITUCIÓN Y LA LEY, SE ENCUENTRAN
EN LA OBLIGACIÓN FRENTE AL PAÍS, DE
ACTUAR CON LA MAYOR PRUDENCIA Y
SABIDURÍA. CASO CONTRARIO PONEN
EN PELIGRO LA CONFIABILIDAD QUE
DEBE SENTIR LA SOCIEDAD EN ESTA
IMPORTANTE INSTITUCIÓN

Además de la inseguridad jurídica que representa este tipo de pronunciamientos, que se agrega a otros, lamentablemente infortunados, dictados en la misma época por el Tribunal, cuyos efectos no necesariamente se advertirán de inmediato, sino que se constatarán en el tiempo, trae como consecuencia no sólo el desconcierto, sino también que se desvirtúen los procesos ordinarios previstos por la Ley Procesal de Trabajo para resolver conflictos similares, fomentando indebidamente la "amparización" de esta clase de acciones, privando a una de las partes, en este caso al empleador, del legítimo derecho de defensa (debido proceso), por no existir en la acción de amparo estación probatoria suficiente que le permita acreditar la comisión de la falta grave.

De continuar estos pronunciamientos, la justicia ordinaria laboral dejará de operar, pues los trabajadores preferirán recurrir a las acciones de amparo, que además son tramitadas por jueces civiles, es decir, no especializados en materia laboral.

Con ello no sólo se desquicia el ordenamiento laboral, sino también el jurisdiccional.

Los magistrados del Tribunal Constitucional, por las altas funciones que le tiene asignadas la Constitución y la Ley, se encuentran en la obligación frente al país, de actuar con la mayor prudencia y sabiduría. Caso contrario ponen en peligro la confiabilidad que debe sentir la sociedad en esta importante institución.

(1) García Belaúnde, Domingo. "La Interpretación Constitucional", en "Pensamiento Constitucional", Maestría en Derecho con Mención en Derecho Constitucional, Fondo Editorial PUC, Lima 1994, pp. 28 y 29.

(2) Quiroga León, Aníbal. "La interpretación Constitucional". Revista de Derecho PUC, N° 39, Diciembre de 1985, pp. 335 y sgtes.

Escenas Laborales

• ESPERANDO LA TERCERA LISTA

En el proceso de resarcimiento de los trabajadores del Estado que han sido cesados colectivamente –Ley 27803– se han dado importantes avances al haberse ya implementado una comisión que califique los expedientes presentados y elabore listas de quienes tienen derecho a una indemnización económica fija (alrededor de 2 500 dólares) la jubilación adelantada o la incorporación a una lista de espera para la reposición en su anterior centro de trabajo. Las dos primeras opciones han sido largamente preferidas, tanto porque la mayor parte de trabajadores han buscado ya un medio de vida, como por su percepción de las reducidas posibilidades reales de regresar a su anterior ocupación.

Una primera lista de alrededor de 7 100 trabajadores ha sido ya publicada, y en estos días se han cumplido los 60 días en los cuales se les haría efectivos los respectivos beneficios. Es de esperar que se cumpla con la ley. El segundo listado viene sufriendo una secuela de postergaciones. Se informa que podría llegar a comprender entre 9 y 10 mil beneficiarios y que la determinación de los mismos por parte de las centrales laborales en la Comisión respectiva, está demorando la publicación. Los dirigentes, sin embargo, aluden a la falta de fondos en el FODADOI, el fondo de lo recuperado del extranjero en la lucha contra la corrupción, cuyos destinos no son exclusivos del problema de los despedidos estatales.

La tercera lista y final, se tendría entonces, posiblemente en abril o a más tardar mayo. En esa fecha se llegaría a completar alrededor de 25 mil beneficiarios, menos de la mitad de quienes se inscribieron para este fin.

• CENSO 2004

Como recordamos, el Censo Nacional de Población y Vivienda se iba a realizar el año 2000 y el ex presidente Fujimori, puso a funcionar al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) a toda marcha en 1999 para que

lograra ese objetivo, para sacrificarlo después, dadas las premuras de la campaña electoral para su tercera elección.

De allí en adelante, la posibilidad del Censo solamente ha sufrido postergaciones sucesivas, al extremo que la inversión en las labores preparatorias del intento para el año 2002 se han desperdiciado, y en la actualidad, deben volver a realizarse.

Sin embargo, el financiamiento de esta tarea, y sobre todo de las siguientes, es sumamente lento e insuficiente. Se le exige al INEI por parte de los “ajustadores” presupuestales del Ministerio de Economía y Finanzas cumplir con exigencias de costo sin antecedentes y sus labores se financian con una parsimonia que contrasta con las características de una operación amplia y dificultosa. De tal forma, entre los seguidores de la información estadística, ya se duda sobre la posibilidad real de un Censo siquiera para el próximo año, en el que –tardía, pero preferiblemente– podría tenerse una buena línea de base del proceso de descentralización recientemente iniciado.

Una noticia más. Se baraja también la posibilidad de abaratar el Censo mediante un sistema mixto de cédula censal breve para toda la población y una muestra de representatividad distrital para un formulario algo más amplio o, en último caso, solamente esta última posibilidad.

En suma, una situación incomprensible para cualquier técnico del mundo. Un país que posterga cuatro años la ejecución de su herramienta estadística fundamental en un país con importante crecimiento poblacional y creciente migración interna y externa.

• FERIADOS NO LABORABLES

Teniendo en cuenta que es objetivo del Estado estimular el desarrollo de la actividad turística, en especial del turismo interno, como un instrumento dinamizador de las actividades económicas locales y un medio para contribuir con el desarrollo social del país por D.S. N° 020-2003-PCM, publicado en el Diario Oficial *El Peruano* el 02 de marzo del presente año,

se declararon feriados no laborables para el Sector Público, a nivel nacional, durante el año 2003, los días:

– viernes 2 de mayo; viernes 29 de agosto; y, viernes 26 de diciembre de 2003.

Estos días serán considerados hábiles para fines tributarios.

En el Sector Público, las horas dejadas de laborar durante los días feriados a que se refiere el artículo precedente serán compensadas en la semana posterior a los mismos, o en la oportunidad que establezca el Titular de la Entidad, en función a las necesidades propias de cada institución.

En el sector privado, las empresas podrán acogerse a lo dispuesto en la norma bajo comentario previo acuerdo entre los empleadores y trabajadores, quienes deberán establecer la forma cómo se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar. A falta de acuerdo, decidirá el empleador.

• CTS: Retención por falta grave que origina perjuicio al empleador

Como es de conocimiento, los beneficios sociales, entre los que figura la Compensación por Tiempo de Servicios, son intangibles, vale decir que el empleador no puede disponer de ellos para cobrarse cualquier suma que el trabajador le adeudare. La única excepción la encontramos en el artículo 40° del TUO del Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios donde se establece que la CTS y sus intereses sólo pueden garantizar sumas adeudadas por los trabajadores a sus empleadores por conceptos de préstamos, adelantos de remuneración, venta o suministro de mercadería producida por el empleador, siempre que no exceda en conjunto del 50% del beneficio.

En consecuencia, si el trabajador es despedido por haber cometido una falta grave que haya originado perjuicio económico al empleador, éste no podrá cobrarse directamente de la liquidación de beneficios sociales sino que deberá notificar al depositario para que la CTS y sus intereses quede retenida por el monto que corresponda en custodia por el depositario, hasta que se resuelva el juicio que promueva el empleador.

Esta acción de daños y perjuicios deberá interponerse dentro de los treinta días

naturales de producido el cese ante el Juzgado de Trabajo respectivo conforme a lo previsto en la Ley Procesal del Trabajo, debiendo el empleador acreditar ante el depositario el inicio de la citada acción judicial. Esta acción no perjudica a la acción penal que pudiera corresponder.

Si vence el plazo antes señalado y el empleador no hubiera presentado la demanda, caducará su derecho y el trabajador podrá disponer de su CTS e intereses. Además, en este caso, el empleador queda obligado, en calidad de indemnización, al pago de los días en que el trabajador estuvo impedido de retirar su CTS, así como de entregar la certificación de cese de la relación laboral.

• MINISTERIO DE TRABAJO Y P.E.: Fraccionamiento de multas

Una vez que el Ministerio de Trabajo y P.E. ha impuesto una multa y ésta ha quedado consentida y/o ejecutoriada, el obligado puede acceder a una modalidad de pago en forma aplazada o fraccionada de acuerdo a lo establecido en el D.S. N° 006-99-TR Reglamento de Multas del MTPE. Para tal efecto, se deberá presentar por Mesa de Partes una solicitud dirigida a la Unidad de Control de Multas en la cual se consignarán los siguientes datos:

- a) Nombre completo o razón social del obligado.
- d) Domicilio Fiscal, domicilio real del obligado y número de teléfono.
- c) Monto de la multa, con los intereses calculados hasta la fecha de presentación de la referida solicitud.
- d) Identificación de la multa a fraccionar, consignando el número de Resolución o Auto.
- e) Plazo de aplazamiento y/o fraccionamiento solicitado.
- f) Alusión a la presentación de la garantía (sólo en caso de aplazamiento).
- g) Firma del obligado o del representante legal de la empresa, en caso de que éste sea persona jurídica.

Adicionalmente la solicitud deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

- Copia legalizada por notario o autenticada por fedatario del MTPE, del documento de identidad del obligado o del representante legal, en caso de ser personas jurídicas.
- Para los representantes de las personas jurídicas, copia legalizada por notario o autenticada a través de fedatario del MTPE, de la designación como tales en la Escritura Pública de Constitución, o vigencia del poder del representante legal acreditada en Copia Literal de los Registros Públicos.

- En caso de que la deuda haya sido objeto de recurso que se encuentre en trámite en la vía administrativa o demanda contencioso administrativa en la vía judicial, se adjuntará copia legalizada notarialmente o autenticada por fedatario del MTPE del escrito de desistimiento presentado ante quien corresponda, y de la resolución judicial de ser el caso.

- El pago del 10% del monto de la multa más los intereses acumulados a la fecha de presentación de la solicitud en casos de fraccionamiento o aplazamiento con fraccionamiento; para efectos de aplazamiento el pago ascenderá al 5% del monto de la multa más los intereses respectivos. En ambos casos el pago se abonará en el Banco de la Nación. (Para efecto del cálculo de los intereses, se consignará la Tasa del 2.2% mensual).
- El pago del 1% de una UIT vigente a la fecha de presentación de la solicitud, por concepto de Tasa Administrativa en el Banco de la Nación.
- Cancelación de todo lo adeudado por concepto de gastos y costas procesales, en el caso de que la deuda se encontrara en cobranza coactiva.

La solicitud deberá ser llenada según el modelo del formato que se adjunta anexo al final del presente documento.

De carecer la solicitud de algún requisito formal, el área informante se comunicará con el interesado a través de una esquila, la cual indicará expresamente las deficiencias de la solicitud y establecerá un plazo de subsanación no inferior a tres (3) días hábiles contados a partir de la notificación de la esquila.

• FE DE ERRATAS

Por error en la página 6 de la Revista *Análisis Laboral* de febrero de 2003 en la Escena «DESPIDO POR FALTA GRAVE Y DESCUENTOS», primer párrafo

Dice: El Tribunal Constitucional en el Expediente...

Debe decir: *La Quinta Sala Civil en el Expediente...*

Dicha «Escena» se encuentra reproducida, con la corrección pertinente, en nuestra página web: www.aele.com

Bibliografía

- **Jóvenes emprendedores**
Miguel Jaramillo y Sandro Parodi
Instituto Apoyo, Lima. Enero 2003.

Este libro da cuenta de los resultados de evaluación de impacto de dos proyectos de capacitación para jóvenes emprendedores: el proyecto Formación Empresarial de la Juventud (Proyecto JUMP), ejecutado por CARE-Perú entre octubre de 1999 y marzo de 2001, y el Programa de Calificación de Jóvenes Creadores de Microempresas, conducido por el Colectivo Integral de Desarrollo (CID) entre julio de 1999 y noviembre de 2001.

En esta obra se demuestra que si bien no es fácil promover la insurgencia de jóvenes emprendedores, especialmente en una sociedad de cultura tradicional, vertical, patrimonialista, se puede diseñar programas efectivos para ello.

Concluye también el informe bajo comentario que, sin embargo, la teoría no basta. Que la capacitación, por sí sola, es insuficiente y que se requiere también de un bien pensado paquete de servicios que incluya asesorías y seguimiento individual en la etapa inicial del negocio. Solamente cuando la capacitación se combina con componentes tales como seguimiento, pasantía en empresas y asesoría una vez montado el negocio es que se pueden asegurar resultados o impactos positivos sobre los beneficiarios.

Lamentablemente en el Perú se invierte poco en capacitación, en parte debido a la poca inversión de las empresas pero también a la escasa inversión del Estado. Por ello es necesario tener evaluaciones rigurosas de programas de capacitación, lo que en el Perú es un esfuerzo aún incipiente y que hasta hoy se ha orientado a programas para el empleo dependiente. Por ello esta obra "quiere ser un aporte en la dirección de incorporar a programas para el autoempleo en este tipo de evaluaciones... Dicho esto, y a riesgo de pecar de prematura, la implicancia central de política del presente estudio es que estructurar paquetes de servicios que apoyen a jóvenes a insertarse en el autoempleo puede ser una manera eficaz de promover el empleo. Sin embargo, su efectividad depende críticamente de las características del programa que se quiere implementar".

En suma, un libro muy interesante que busca encontrar la forma de apoyar a jóvenes emprendedores que al no poder acceder al mercado laboral asalariado tratan de generar su propio empleo.

La Jornada Nocturna y su Forma de Pago

Los encargados del Departamento de Personal de algunas empresas podrían tener cierta dificultad para aplicar correctamente la sobretasa correspondiente a la labor cumplida en horario nocturno, sobre todo cuando el trabajo realizado no abarca la totalidad de la jornada.

Para facilitar esta tarea presentamos un cuadro que contiene la proporcionalidad correspondiente según sean las horas cumplidas en horario nocturno.

1. LA JORNADA NOCTURNA ANTES DE LAS ÚLTIMAS MODIFICACIONES

El Dec. Leg. N° 854 (25.09.96) en su artículo 8° introdujo la figura de la llamada jornada nocturna considerando como tal la labor realizada entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m. del día siguiente. El pago correspondiente no fue señalado en base a un porcentaje específico que debía adicionarse al haber básico del trabajador cualquiera fuera el monto de éste, sino más bien determinando que el trabajo realizado dentro de este horario **no podía ser menor a la remuneración mínima mensual (RMM)** vigente a la fecha de pago a la que debía aplicársele como sobretasa el 30 por ciento.

El Reglamento (D.S. N° 008-97-TR de 06.10.97) consideró también exigible la sobretasa cuando la jornada era cumplida tanto en horario diurno como en nocturno, en cuyo caso el recargo deberá guardar **proporcionalidad** con el número de horas trabajadas dentro de rangos considerados como nocturno.

2. MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY N° 27671

Dentro de las variaciones sobre la Ley de Jornada de Trabajo introducidas por la Ley N° 27671 de 20.02.2002 que posteriormente quedaron involucradas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854 (TUO Dec. Leg. N° 854) aprobado por D.S. N° 007-2002-TR de 03 de junio de 2002 se mantuvo la norma sobre Jornada Nocturna con similares alcances a lo que ya venía rigiendo, salvo el incremento a **35 por ciento** del porcentaje de sobretasa aplicable en vez del 30 por ciento que estuvo vigente sólo hasta el 21 de febrero de 2002.

Tanto en el Decreto Legislativo N° 854 como en su modificatoria, el régimen aplicable para la jornada nocturna obliga a considerar como retribución un pago no menor a la **RMM** que corresponda al trabajador, bonificada con el porcentaje determinado por la norma según ha sido ya indicado. Conviene tener presente que la sobretasa debe aplicarse no sólo sobre la remuneración mínima vital (S/. 410,00), sino también sobre la **"remuneración mínima especial"** válida particularmente en el caso de trabajadores mineros, agrarios o cualquier otro que pueda corresponder, ya que la norma legal, dispone que la base de cálculo sea la **remuneración mínima "mensual"** aplicable al trabajador minero, periodista, agrario, según el caso, la que deberá

bonificarse con el 35 por ciento.

Hay que distinguir, no obstante, el pago especial por **guardia nocturna ordinaria** determinado en el Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera(o) (D.S. N° 004-2002-SA, de 21.06.2002) de acuerdo al cual corresponderá a estos profesionales de la salud: 2 remuneraciones principales, es decir el 100 por ciento de sobretasa. El pago por guardia nocturna ordinaria realizada en **domingo** o en **día feriado** alcanzará a 3 remuneraciones principales. Evidentemente, estos casos resultan ajenos a los alcances de lo preceptuado en la norma sobre jornada nocturna.

3. PROPORCIONALIDAD EN CASO DE LABOR CUMPLIDA PARCIALMENTE EN HORARIO NOCTURNO

La sobretasa de 35 por ciento es aplicable cuando la totalidad de la jornada se cumple en horario nocturno siempre que la remuneración sea igual a la mínima mensual. Si, en cambio, el trabajo dentro del horario nocturno (10.00 p.m. - 06.00 a.m.) comprende sólo una o más horas, sin alcanzar la totalidad de horas laboradas, la sobretasa se reduce proporcionalmente a las horas nocturnas, tal como lo graficamos a continuación tomando como base la actual **remuneración mínima vital** (S/. 410,00):

Horas Nocturnas Trabajadas	Sobretasa Porcentual	Pago Adicional	Remuneración Total
8 horas	35%	S/. 143,50	S/. 553,50
7 horas	7/8 de 35% = 30,62%	S/. 125,54	S/. 535,54
6 horas	6/8 de 35% = 26,25%	S/. 107,62	S/. 517,62
5 horas	5/8 de 35% = 21,87%	S/. 89,67	S/. 499,67
4 horas	4/8 de 35% = 17,50%	S/. 71,75	S/. 481,75
3 horas	3/8 de 35% = 13,12%	S/. 53,79	S/. 463,79
2 horas	2/8 de 35% = 8,75%	S/. 35,87	S/. 445,87
1 hora	1/8 de 35% = 4,37%	S/. 17,92	S/. 427,92

Nota: Debe precisarse que los trabajadores cuya remuneración es la mínima vital y laboran una o más horas en horario nocturno no pueden recibir en pago una suma inferior a la determinada en el cuadro precedente como **"remuneración total"**.

Si la remuneración asignada por el empleador **supera** los límites antes indicados, no existirá obligación alguna de aplicar la sobretasa señalada en la norma.

Fuera del caso expresamente referido, no existe disposición legal que obligue a un pago adicional por labor cumplida en horario nocturno.

La mujer en el mundo y en el Perú

En marzo, el 8 de cada año se celebra el Día Internacional de la Mujer. La razón de ser de esta celebración es el convencimiento de la existencia de desigualdades profundas de género en todo el mundo, alimentadas actualmente por prejuicios culturales e inclusive religiosas, y por una larga tradición de abuso de poder afirmada en el predominio de la fuerza física.

La lucha por una mayor equidad de género significa, por ello, uno de los componentes más importantes de la lucha por la civilización, entendida como un proceso de realización de valores y de igualdad de oportunidades, asentado en la conciencias individuales y colectivas. En sentido adverso, el mantenimiento de las condiciones de desigualdad y abuso, sea por la violencia física o por una estructura de desigualdad en el acceso hacia las mismas oportunidades, viene siendo un importante factor de retraso en el desarrollo de los pueblos.

Esta celebración, por tanto, no debe ser solamente una formalidad para el reconocimiento y exaltación de las mujeres, sino que ha sido instituida como un llamado de conciencia, que haga reflexionar a las personas e instituciones de cada país alrededor de la persistencia de las desigualdades entre hombres y mujeres, las estrategias para superarlas y los avances que se vengán produciendo.

LA MUJER EN EL MUNDO

Una frase común desarrollada últimamente es aquella que indica que las mujeres son "mayoría", en el sentido poco significativo de ser el 51 por ciento de la población, lo cual no tendría significado numérico, que es precisamente lo que se quiere subrayar. Lo cierto es que esta cifra cambia casi aleatoriamente de país a país, cuando no es por causas expresas como las guerras y matanzas (En algunos países del África y el Medio Oriente) o políticas expresas de selección, como las que se observaron en China en los años 70 y 80 principalmente a raíz de sus drásticos procesos de control del crecimiento poblacional.

Por una ley genética, en la raza hu-

mana hay una tendencia a un nacimiento relativamente mayor de hombres que de mujeres –entre el 5 y el 15 por ciento– pero las cohortes poblacionales van perdiendo por fallecimiento más hombres que mujeres, de manera que en un período que se sitúa alrededor de los 40 años, las cifras se emparejan, y las comparaciones pasan a ser favorables a las mujeres, de manera bastante amplia –hasta con 30 por ciento de ventaja– en

las edades propectas.

Este proceso tiene, posiblemente, mayores explicaciones en las exposiciones al riesgo de morir masculinas, dada su mayor participación en ocupaciones peligrosas, sometimiento a las tensiones, contactos contaminantes, ingestión voluntaria de sustancias tóxicas, que en una regla estrictamente natural. A la par, está comprobada también una mayor resistencia femenina a las enfermedades y al dolor.

PRINCIPALES INDICADORES DEMOGRAFICOS, SEGUN DEPARTAMENTOS, 2000

DEPARTAMENTO	INDICADORES		
	Tasa Global de Fecundidad (Hijos por mujer)	Tasa de Mortalidad Infantil (Por 1000 nacidos vivos)	% de niños menores de 5 años con desnutrición crónica
Total	2,9	43	25,4
Departamentos de Pobreza Generalizada			
Huancavelica	6,1	71	53,4
Huánuco	4,3	63	42,8
Puno	3,8	59	29,7
Apurímac	4,2	71	43,0
Cajamarca	3,5	51	42,8
Cusco	4,0	84	43,2
Amazonas	3,8	47	36,0
Ayacucho	4,2	50	33,6
Ucayali	3,2	52	33,6
Loreto	4,3	53	32,4
Departamentos de Pobreza Alta			
San Martín	3,0	49	19,9
Pasco	3,3	58	26,4
Piura	2,7	37	24,1
Lambayeque	2,4	38	23,6
Ancash	3,4	50	34,5
Junín	3,2	43	31,3
La Libertad	2,9	45	27,9
Departamentos de Pobreza Media			
Tumbes	2,3	36	12,9
Arequipa	2,2	40	12,3
Ica	2,5	21	12,1
Madre de Dios	3,5	28	18,7
Lima 1/	2,1	20	8,3
Tacna	2,0	24	5,4
Moquegua	2,1	28	9,3
Lima Metropolitana 2/	2,0	17	7,3

1/ Incluye la Provincia Constitucional del Callao.

2/ Incluye la Provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao.

Fuente: INEI. Encuesta Demográfica y de Salud Familiar, 2000.

Pero al margen de los temas polémicos, es reconocida también una enorme desventaja de las mujeres en su acceso a la propiedad de las tierras, el agua y la energía, su inserción minoritaria y desfavorable en el mercado de trabajo, su menor acceso a las posibilidades educativas y a las decisiones políticas, y su desprotección contra el maltrato físico y moral. Esta suma de desventajas afecta claramente su calidad de vida y, en general, la calidad de la vida de los infantes y de la sociedad en general.

De facto, los indicadores de la salud reproductiva –algunos de los cuales se muestran en la primera página– establecen con claridad una relación entre las zonas de mayor atraso económico y cultural y las desventajas de las mujeres en la reproducción de nuestra especie. Así, la mortalidad de los lactantes es sumamente más alta para las regiones de menor desarrollo en su conjunto frente a las de mayor desarrollo, el alumbramiento de las adolescentes es también bastante mayor, existe un menor acceso a la anticoncepción moderna. En el mundo, además, las mujeres están afectadas por el SIDA en una proporción mucho más elevada que los hombres: 13.9 mujeres por cada mil versus 8.1, lo cual significa una prevalencia 70 por ciento más alta.

Las cifras desfavorables se agudizan con el subdesarrollo. Especialmente en África, alcanzan niveles alarmantes, y la correlación más directa de estas serias afectaciones de la salud reproductiva se dan con la falta de acceso a la anticoncepción moderna. Las regiones y países de menor prevalencia en la utilización de métodos modernos de anticoncepción son los que tienen mayor mortalidad de lactantes, alumbramientos de adolescentes y, en especial prevalencia del SIDA. Desde luego, como bien saben los demógrafos, estas relaciones están influidas por la menor calidad de vida, menores ingresos y educación, especialmente de las mujeres. En sentido contrario, la necesidad de dar conocimiento y acceso a la anticoncepción a las mujeres de menores recursos es una de las principales vías, si no la mayor, para que puedan surgir al escenario de las oportunidades económicas y sociales, y en general a la plenitud de la vida humana.

LA MUJER PERUANA

Las relaciones entre la fecundidad, la mortalidad y la desnutrición infantil con la pobreza humana pueden apreciarse en los datos de nuestra realidad, elaborados recientemente por el Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI.

La asociación entre la pobreza y la mayor tasa global de fecundidad es prácticamente directa. En los departamentos con pobreza generalizada, en los que usualmente se sobrepasa la cantidad de cuatro hijos por mujer, las mortalidades infantiles y la desnutrición crónica son las mayores. El caso extremo es Huancavelica, el más pobre de los departamentos y el único que muestra más de seis hijos por mujer, así como una mortalidad infantil de niveles africanos, que solamente es alcanzada también por el Cusco. Y en cuanto a la desnutrición crónica, entre los menores de cinco años huancavelicanos, se da el único caso de desnutrición crónica mayor al 50 por ciento y aproximadamente el doble que el promedio nacional.

De paso, la desnutrición crónica ha venido descendiendo de manera acelerada en los últimos 10 años, pero sus niveles aun dentro de esta perspectiva, son infamantes. Que uno de cada cuatro niños vivan en esta circunstancia –y como insistimos, las cifras de los noventa son mayores– significa una condena del futuro nacional, pues su capacidad de desarrollar plenamente sus facultades intelectuales y físicas ha quedado seriamente limitada de por vida, y su aporte en productividad al país será seguramente el resultado de esa limitación. El que se ponga en duda la necesidad de una política respetuosa y humana, pero definitivamente activa en el conocimiento y uso de la anticoncepción por parte de las mujeres, es por esta razón opuesto al desarrollo, de las mujeres, de los niños y del país en su conjunto.

En la experiencia peruana, sin dejar de tener presentes el mantenimiento de las inequidades, tenemos también que resaltar muy importantes cambios positivos en el mundo de la educación, el mercado laboral y la participación política.

En la educación, para los niveles actuales de escolaridad, la proporción de hombres y mujeres que intervienen en los niveles de primaria y secundaria es

casi la misma⁽¹⁾, y el progreso en la educación superior universitaria y no universitaria han sido vertiginosos; y estamos también en vías de lograr cifras similares de cobertura para ambos sexos, y mayores para las mujeres en el área urbana. Desde luego, la matriculación refleja la educación regular actual, casi entre jóvenes, mientras que la mayor parte de inequidades se dan entre adultos y reflejan la situación educacional del sistema de instrucción de años anteriores. En especial, el analfabetismo adulto, y sobre todo de la tercera edad, tiene una alta predominancia de mujeres. Y de otro lado, la bajísima calidad educativa nacional debilita el efecto de estos progresos.

En el mercado laboral, la participación se acerca a la igualdad y de cada 100 miembros de la PEA, 55 son hombres y 45 mujeres, cuando hace treinta años esta relación era de 70 a 30. Las mujeres, sin embargo, ocupan estratos menos favorables del trabajo como los referidos al trabajo en hogares, el comercio, servicios personales y trabajo familiar no remunerado, y sus ingresos son apenas dos tercios de los masculinos. La desfavorable inserción femenina en el trabajo está asociada a sus desventajas en capacitación, pero también a serios prejuicios culturales que hacen que reciban menor remuneración aun en los casos de capacitación similar.

El futuro promisor no se asienta solamente en los datos sobre la población joven. Las amas de casa peruanas han demostrado, sobre todo en la década pasada, una gran capacidad participativa en las organizaciones barriales destinadas a la lucha contra la pobreza. En los planos de la representación política gubernamental, su avance es todavía inicial –se cuenta con la ley de cuotas para las candidaturas, pero su efecto en el resultado electoral es poco visible aún– pero se auguran cambios. Después de todo, en este plano se reflejan los mayores obstáculos: los que corresponden a una renovación radical de la cultura social en todos los niveles, que ponga a hombres y mujeres en el mismo frente del progreso y con iguales oportunidades para realizarse.

(1) Para mayor información y discusión sobre estos puntos, ver la sección "Las desigualdades de género en el Perú: constataciones y desafíos", en el "Informe sobre Desarrollo Humano Perú 2002. Aprovechando las potencialidades" del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, Lima, 2002.

Aportes en el Sistema Privado de Pensiones

La Superintendencia de Banca y Seguros, en cumplimiento a lo dispuesto en el 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 Marzo de 2003.

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO									
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Enero	1,09831755	1,09313562	1,07593391	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01653772	1,01259436
Febrero	1,08839493	1,07447399	1,07372343	1,02238223	1,02238223	1,02238223	1,02319080	1,01818825	1,01492541	1,01395313
Marzo	1,09831755	1,08277526	1,07741604	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	
Abril	1,09500000	1,07995460	1,07859360	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	
Mayo	1,09831755	1,08272712	1,07442175	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	
Junio	1,09500000	1,07995460	1,07321300	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	
Julio	1,09831755	1,08272712	1,07875366	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01550386	
Agosto	1,09831755	1,07775502	1,07830587	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	
Setiembre	1,09000000	1,07415841	1,07702573	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	
Octubre	1,09313562	1,07666392	1,08054049	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	
Noviembre	1,09000000	1,07320150	1,07829584	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	
Diciembre	1,09313562	1,07479491	1,07439763	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01653772	1,01395313	

El factor A es calculado sobre la base de la tasa de interés moratorio efectiva mensual establecida en 1.50% para un periodo mensual de 30 días (Circular SBS N° AFP-017-2002).

(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.

FACTOR MENSUAL "B" (FM"B") a aplicar para deudas previsionales hasta el mes de diciembre de 1996.

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

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 aquel 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:

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

(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 ACTUALIZACION B: 1,00000000

2) Los intereses moratorios para los pagos vencidos durante el mes de Marzo de 2003 empezarán a computarse a partir del sexto día hábil del referido mes.

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

Seguro Social en Salud: Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y Regímenes Especiales (1 y 2)

TABLA N° 1: Factores para determinar Interés Moratorio (TIM - ESSALUD: 1.6% mensual simple)

DIAS DE ATRASO	FACTOR	DIAS DE ATRASO	FACTOR	DIAS DE ATRASO	FACTOR	DIAS DE ATRASO	FACTOR	DIAS DE ATRASO	FACTOR	DIAS DE ATRASO	FACTOR
1	0.001	61	0.032	121	0.064	181	0.096	241	0.128	301	0.160
2	0.001	62	0.033	122	0.065	182	0.096	242	0.128	302	0.160
3	0.002	63	0.033	123	0.065	183	0.097	243	0.129	303	0.161
4	0.002	64	0.034	124	0.066	184	0.098	244	0.129	304	0.161
5	0.003	65	0.034	125	0.066	185	0.098	245	0.130	305	0.162
6	0.003	66	0.035	126	0.067	186	0.099	246	0.130	306	0.162
7	0.004	67	0.036	127	0.067	187	0.099	247	0.131	307	0.163
8	0.004	68	0.036	128	0.068	188	0.100	248	0.131	308	0.163
9	0.005	69	0.037	129	0.068	189	0.100	249	0.132	309	0.164
10	0.005	70	0.037	130	0.069	190	0.101	250	0.133	310	0.164
11	0.006	71	0.038	131	0.069	191	0.101	251	0.133	311	0.165
12	0.006	72	0.038	132	0.070	192	0.102	252	0.134	312	0.165
13	0.007	73	0.039	133	0.070	193	0.102	253	0.134	313	0.166
14	0.007	74	0.039	134	0.071	194	0.103	254	0.135	314	0.166
15	0.008	75	0.040	135	0.072	195	0.103	255	0.135	315	0.167
16	0.008	76	0.040	136	0.072	196	0.104	256	0.136	316	0.167
17	0.009	77	0.041	137	0.073	197	0.104	257	0.136	317	0.168
18	0.010	78	0.041	138	0.073	198	0.105	258	0.137	318	0.169
19	0.010	79	0.042	139	0.074	199	0.105	259	0.137	319	0.169
20	0.011	80	0.042	140	0.074	200	0.106	260	0.138	320	0.170
21	0.011	81	0.043	141	0.075	201	0.107	261	0.138	321	0.170
22	0.012	82	0.043	142	0.075	202	0.107	262	0.139	322	0.171
23	0.012	83	0.044	143	0.076	203	0.108	263	0.139	323	0.171
24	0.013	84	0.045	144	0.076	204	0.108	264	0.140	324	0.172
25	0.013	85	0.045	145	0.077	205	0.109	265	0.140	325	0.172
26	0.014	86	0.046	146	0.077	206	0.109	266	0.141	326	0.173
27	0.014	87	0.046	147	0.078	207	0.110	267	0.142	327	0.173
28	0.015	88	0.047	148	0.078	208	0.110	268	0.142	328	0.174
29	0.015	89	0.047	149	0.079	209	0.111	269	0.143	329	0.174
30	0.016	90	0.048	150	0.080	210	0.111	270	0.143	330	0.175
31	0.016	91	0.048	151	0.080	211	0.112	271	0.144	331	0.175
32	0.017	92	0.049	152	0.081	212	0.112	272	0.144	332	0.176
33	0.017	93	0.049	153	0.081	213	0.113	273	0.145	333	0.176
34	0.018	94	0.050	154	0.082	214	0.113	274	0.145	334	0.177
35	0.019	95	0.050	155	0.082	215	0.114	275	0.146	335	0.178
36	0.019	96	0.051	156	0.083	216	0.114	276	0.146	336	0.178
37	0.020	97	0.051	157	0.083	217	0.115	277	0.147	337	0.179
38	0.020	98	0.052	158	0.084	218	0.116	278	0.147	338	0.179
39	0.021	99	0.052	159	0.084	219	0.116	279	0.148	339	0.180
40	0.021	100	0.053	160	0.085	220	0.117	280	0.148	340	0.180
41	0.022	101	0.054	161	0.085	221	0.117	281	0.149	341	0.181
42	0.022	102	0.054	162	0.086	222	0.118	282	0.149	342	0.181
43	0.023	103	0.055	163	0.086	223	0.118	283	0.150	343	0.182
44	0.023	104	0.055	164	0.087	224	0.119	284	0.151	344	0.182
45	0.024	105	0.056	165	0.087	225	0.119	285	0.151	345	0.183
46	0.024	106	0.056	166	0.088	226	0.120	286	0.152	346	0.183
47	0.025	107	0.057	167	0.089	227	0.120	287	0.152	347	0.184
48	0.025	108	0.057	168	0.089	228	0.121	288	0.153	348	0.184
49	0.026	109	0.058	169	0.090	229	0.121	289	0.153	349	0.185
50	0.027	110	0.058	170	0.090	230	0.122	290	0.154	350	0.186
51	0.027	111	0.059	171	0.091	231	0.122	291	0.154	351	0.186
52	0.028	112	0.059	172	0.091	232	0.123	292	0.155	352	0.187
53	0.028	113	0.060	173	0.092	233	0.123	293	0.155	353	0.187
54	0.029	114	0.060	174	0.092	234	0.124	294	0.156	354	0.188
55	0.029	115	0.061	175	0.093	235	0.125	295	0.156	355	0.188
56	0.030	116	0.061	176	0.093	236	0.125	296	0.157	356	0.189
57	0.030	117	0.062	177	0.094	237	0.126	297	0.157	357	0.189
58	0.031	118	0.063	178	0.094	238	0.126	298	0.158	358	0.190
59	0.031	119	0.063	179	0.095	239	0.127	299	0.158	359	0.190
60	0.032	120	0.064	180	0.095	240	0.127	300	0.159	360	0.191

Aplicable a: Desde el 01.01.2003 al 31.12.2003: Seguro Regular, Seguro Agrario dependiente.
Deudas de regímenes especiales, seguro complementario de trabajo de riesgo, seguro agrario independiente, fondo de derechos sociales del artista, Reembolso por prestaciones otorgadas a trabajadores y derechohabientes de empleadores morosos y multas no tributarias.

Calendario Tributario y de otros Conceptos: R. de S. N° 144-2001/SUNAT (29.12.2001) y normas especiales

CONCEPTO	ULTIMO DIGITO DEL R.U.C. DEL CONTRIBUYENTE																			
	0		1		2		3		4		5		6		7		8		9	
	1 FEB. 2 MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (*) (Dec. Leg. N° 821)	12.03.03	11.04.03	13.03.03	14.04.03	14.03.03	15.04.03	17.03.03	16.04.03	18.03.03	21.04.03	19.03.03	22.04.03	20.03.03	23.04.03	21.03.03	24.04.03	24.03.03	09.04.03	11.03.03	10.04.03
• ESSALUD - Régimen General (1)	12.03.03	11.04.03	13.03.03	14.04.03	14.03.03	15.04.03	17.03.03	16.04.03	18.03.03	21.04.03	19.03.03	22.04.03	20.03.03	23.04.03	21.03.03	24.04.03	24.03.03	09.04.03	11.03.03	10.04.03
- Grupos Especiales (1)	12.03.03	11.04.03	13.03.03	14.04.03	14.03.03	15.04.03	17.03.03	16.04.03	18.03.03	21.04.03	19.03.03	22.04.03	20.03.03	23.04.03	21.03.03	24.04.03	24.03.03	09.04.03	11.03.03	10.04.03
• ONP (1)	12.03.03	11.04.03	13.03.03	14.04.03	14.03.03	15.04.03	17.03.03	16.04.03	18.03.03	21.04.03	19.03.03	22.04.03	20.03.03	23.04.03	21.03.03	24.04.03	24.03.03	09.04.03	11.03.03	10.04.03
• Pagos a Cuenta y Retenciones del Impuesto a la Renta, incluye RER	12.03.03	11.04.03	13.03.03	14.04.03	14.03.03	15.04.03	17.03.03	16.04.03	18.03.03	21.04.03	19.03.03	22.04.03	20.03.03	23.04.03	21.03.03	24.04.03	24.03.03	09.04.03	11.03.03	10.04.03
• IES (Ex FONAVI)	12.03.03	11.04.03	13.03.03	14.04.03	14.03.03	15.04.03	17.03.03	16.04.03	18.03.03	21.04.03	19.03.03	22.04.03	20.03.03	23.04.03	21.03.03	24.04.03	24.03.03	09.04.03	11.03.03	10.04.03
• SENICCO	12.03.03	11.04.03	13.03.03	14.04.03	14.03.03	15.04.03	17.03.03	16.04.03	18.03.03	21.04.03	19.03.03	22.04.03	20.03.03	23.04.03	21.03.03	24.04.03	24.03.03	09.04.03	11.03.03	10.04.03
• SENATI (2)	18.03.03	16.04.03	18.03.03	16.04.03	18.03.03	16.04.03	18.03.03	16.04.03	18.03.03	16.04.03	18.03.03	16.04.03	18.03.03	16.04.03	18.03.03	16.04.03	18.03.03	16.04.03	18.03.03	16.04.03
• APORTES A LAS AFP: - En Cheque (3)	05.03.03	03.04.03	05.03.03	03.04.03	05.03.03	03.04.03	05.03.03	03.04.03	05.03.03	03.04.03	05.03.03	03.04.03	05.03.03	03.04.03	05.03.03	03.04.03	05.03.03	03.04.03	05.03.03	03.04.03
- En Efectivo (4)	07.03.03	07.04.03	07.03.03	07.04.03	07.03.03	07.04.03	07.03.03	07.04.03	07.03.03	07.04.03	07.03.03	07.04.03	07.03.03	07.04.03	07.03.03	07.04.03	07.03.03	07.04.03	07.03.03	07.04.03
- Declaración sin pago (4)	07.03.03	07.04.03	07.03.03	07.04.03	07.03.03	07.04.03	07.03.03	07.04.03	07.03.03	07.04.03	07.03.03	07.04.03	07.03.03	07.04.03	07.03.03	07.04.03	07.03.03	07.04.03	07.03.03	07.04.03
- Pago de la deuda hasta ... (5)	21.03.03	23.04.03	21.03.03	23.04.03	21.03.03	23.04.03	21.03.03	23.04.03	21.03.03	23.04.03	21.03.03	23.04.03	21.03.03	23.04.03	21.03.03	23.04.03	21.03.03	23.04.03	21.03.03	23.04.03
• RUS	12.03.03	11.04.03	13.03.03	14.04.03	14.03.03	15.04.03	17.03.03	16.04.03	18.03.03	21.04.03	19.03.03	22.04.03	20.03.03	23.04.03	21.03.03	24.04.03	24.03.03	09.04.03	11.03.03	10.04.03
• CONAFOWICER (6)	17.03.03	15.04.03	17.03.03	15.04.03	17.03.03	15.04.03	17.03.03	15.04.03	17.03.03	15.04.03	17.03.03	15.04.03	17.03.03	15.04.03	17.03.03	15.04.03	17.03.03	15.04.03	17.03.03	15.04.03

(*) Rige también para el ISC, salvo que se aplique un calendario especial, como en el caso del ISC que afecta a los combustibles. (1) Los plazos para la presentación y/o pago de las aportaciones de Seguro Social de Salud - ESSALUD- y la Oficina de Normalización Previsional -ONP- correspondientes a los periodos tributarios de julio a diciembre de 1999 son los establecidos en la R. de S. N° 044-99-SUNAT y a partir del periodo tributario de enero del 2000 son los establecidos en la R. de S. N° 001-2000/SUNAT y la R. de S. N° 072-2000/SUNAT. (2) Doce primeros días hábiles del mes. (3) Tres primeros días hábiles del mes. (4) Cinco primeros días hábiles del mes. (5) ... Diez días siguientes luego de presentar la Declaración sin Pago; en este caso, se reduce en 50% el pago de intereses. (6) Quince primeros días calendario.

Impuesto a la Renta 2003: Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

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

• RENTA BRUTA DE QUINTA CATEGORIA
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. CATEGORIAS
(D.S. N° 145-2000-EF DE 26.12.2000) (D.S. N° 191-2002-TR-18.12.2002)

AÑO 2002	BASE DE CALCULO	1 UIT S/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
ENE.	7 UIT	3,100.00	S/. 21,700.00

• TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2003
Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

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

FORMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)

BASE DE CALCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES	TASA %	FORMULA
HASTA 27 UIT	Hasta: S/. 83,700.00	15%	I = (0.15 X R)
MAS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 83,700.00 Hasta S/. 167,400.00	21%	I = (0.21 X R) - 5,022
MAS DE 54 UIT	Más de S/. 167,400.00	30%	I = (0.30 X R) - 20,088

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

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

DESCRIPCIÓN	NIVEL	TASA BASICA (a)	TASA ADICIONAL (b)	TOTAL (a+b)	IGV (c)	COTIZACION TOTAL (a+b+c)
ACTIVIDADES 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%	0.19%	1.23%
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.19%	1.23%
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.19%	1.23%
CONSTRUCCION	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.23%	1.53%
EXTRACCION DE MADERA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.23%	1.53%
PESCA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.23%	1.53%
EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS	IV	0.53%	1.02%	1.55%	0.28%	1.83%

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

1) DESCUENTO POR NÚMERO DE TRABAJADORES

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

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

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

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

3) RECARGO O DESCUENTO ANUAL SEGÚN TASA DE RIESGO

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

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

4) APORTACION MINIMA: 0,50%

Tasa de Riesgo: Indica el total de días perdidos (incapacidad temporal) por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por cada cien trabajadores de la entidad empleadora.
Días perdidos: Total de días de incapacidad temporal (descansos médicos) en un año por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
N° Trabajadores: Será el promedio de trabajadores sujetos a cotización en cada uno de los periodos de pago durante el año analizado.
Tasa adicional de Recargo o descuento: Será la cotización equivalente a la tasa de riesgo, establecida con la formula precedente y sustituirá a la Tasa adicional por riesgo presunto establecida a la suscripción del contrato.

Principales Dispositivos Legales

LEY N° 27942 (27.02.2003) (239830)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

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

LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I Del Objeto y Ámbito de Aplicación de la Ley

Artículo 1°.- Del Objeto de la Ley. La presente Ley tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.

Artículo 2°.- Ámbito de Aplicación. El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende:

1. En **Centros de Trabajo públicos y privados:** a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral.

2. En **Instituciones Educativas:** a los promotores, organizadores, asesores, directores, profesores, personal administrativo, auxiliar o de servicios de los centros y programas educativos, institutos superiores, sean públicos, privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal.

3. En **Instituciones Policiales y Militares:** al personal policial y militar, al personal civil que trabaja dentro de dichas instituciones, al personal de servicio o auxiliar y a los terceros que prestan servicios para tales entidades bajo el ámbito del Código Civil o la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.

4. A las demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, la formación de aprendices del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), los Programas de Capacitación para el trabajo, el acceso a centros de educación superior, y otras modalidades similares.

Artículo 3°.- De los sujetos. Por la presente Ley se considera:

1. **Hostigador:** Toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual señalado en la presente Ley.

2. **Hostigado:** Toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.

Capítulo II Concepto, Elementos y Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

Artículo 4°.- Concepto. El Hostigamiento sexual Típico o Chantaje Sexual 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 o 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.

Artículo 5°.- De los Elementos Constitutivos del Hostigamiento Sexual. Para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es condición a través del cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole.

b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que conlleven a afectar a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima.

Artículo 6°.- De las Manifestaciones del Hostigamiento Sexual. El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

a) 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.

b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agrave su dignidad.

c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.

e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

TÍTULO II DE LA INVESTIGACION Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Capítulo I En el Régimen Laboral Privado

Artículo 7°.- De la Responsabilidad del Empleador. Los empleadores deberán mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores. Cumpliendo con las siguientes obligaciones:

a) Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.

b) Reparar los perjuicios laborales ocasionados al hostigado y adoptar las medidas necesarias para que cesen las represalias ejercidas por el hostigador.

c) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas, para verificar el cumplimiento de la presente Ley.

El Ministerio de Trabajo, incluirá dentro del reglamento las disposiciones que resulten pertinentes.

Artículo 8°.- De las Sanciones del Hostigamiento Sexual Típico. Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigado puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 9°.- De la Vía Judicial. La víctima puede acudir al Juez competente, quien de oficio o a pedido de parte puede disponer que el procedimiento judicial sea de carácter reservado.

Artículo 10°.- Del Plazo de Caducidad. En lo que resulte pertinente, es aplicable el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

Artículo 11°.- De los Trabajadores y Socios Trabajadores de las Empresas de Servicios y Cooperativas. Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas respectivamente.

Si el hostigamiento sexual se presenta en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria, es de aplicación la disposición contenida en el Capítulo V.

Capítulo II De la Sanción del Hostigamiento Sexual en el Régimen Laboral Público

Artículo 12°.- De la Sanción a los Funcionarios y Servidores Públicos. Los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen laboral público, que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual serán sancionados, según la gravedad, conforme al artículo 28° inciso I) del Decreto Legislativo N° 276.

Sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa, el hostigado tiene derecho a acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente.

Artículo 13°.- Del Procedimiento Administrativo Disciplinario. La determinación de la responsabilidad administrativa del funcionario o servidor público, que realiza actos de hostigamiento sexual, se tramita conforme al procedimiento administrativo-disciplinario previsto en el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento.

Artículo 14°.- De la Acción Contencioso Administrativa de Carácter Laboral. El procedimiento contencioso administrativo laboral para impugnar la decisión a que se refiere el artículo 14° de la presente Ley, es el previsto en la Ley N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.

Artículo 15°.- De la Responsabilidad Solidaria del Funcionario Responsable. En el caso que haya conocido del acto de hostilidad, el titular de institución pública o el funcionario encargado de ordenar la instauración del proceso administrativo disciplinario, y no haya adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos, será responsable solidario por el pago de la indemnización que corresponde al hostigador, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.

Artículo 16°.- De la Aplicación Supletoria de las Normas Aplicables al Régimen Laboral Privado. En tanto no contravengan las disposiciones del presente capítulo, son de aplicación supletoria a los funcionarios o servidores públicos, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, las normas contenidas en el Capítulo I del Título II de la presente Ley.

Capítulo III

De la Sanción del Hostigamiento Sexual en los Centros Educativos

Artículo 17°.- De la Sanción a los Directores y Profesores. Los directores y profesores de los centros y programas educativos públicos que incurran en actos de hostigamiento sexual son sancionados, según la gravedad de los hechos, conforme a la Ley N° 24029, modificada por la Ley N° 25212 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-90-ED.

Son de aplicación las normas referidas en el párrafo anterior, al personal jerárquico o docente de los institutos y escuelas de educación superior, comprendidos en las normas correspondientes.

Los servidores administrativos de los Centros y Programas Educativos están incursos en los alcances del Capítulo II del Título II de la presente Ley.

Los directores, profesores y trabajadores de los centros educativos privados están sujetos al procedimiento establecido en el Capítulo I, del Título II de la presente Ley.

Artículo 18°.- De la Sanción a los Profesores Universitarios. Los profesores universitarios que incurran en actos de hostigamientos sexuales serán sancionados conforme a lo dispuesto en la Ley N° 23733, Ley Universitaria.

Los trabajadores de las universidades privadas y públicas se sujetan a lo establecido en los Capítulos I y II del Título II de la presente Ley.

Artículo 19°.- Del Procedimiento Disciplinario para los Profesores Universitarios. La sanción al profesor universitario se impone, previo proceso administrativo disciplinario, conforme al artículo 51° de la Ley N° 23733, Ley Universitaria y los estatutos de cada Universidad.

Artículo 20° Del Pago de la Indemnización. El hostigado tiene derecho a exigir en la vía civil en proceso sumarísimo, el pago de una indemnización por el daño sufrido, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que se imponga a los profesores y directores de los centros y programas educativos, al personal jerárquico y docentes de los institutos y escuelas de educación superior no universitaria y a los docentes universitarios que resultan responsables.

Son responsables solidarios de la indemnización a que se refiere el párrafo precedente, los funcionarios públicos encargados de instaurar los procesos administrativos respectivos, si han conocido del acto de hostigamiento sexual y no han dispuesto la acción de personal pertinente para tramitar, investigar y sancionar la conducta prohibida.

Capítulo IV

De la Sanción del Hostigamiento Sexual en las Instituciones Militares y Policiales

Artículo 21°.- De la Sanción. El personal de la Policía Nacional del Perú y de las Fuerzas Armadas que incurran en actos de hostigamiento sexual, según la gravedad de los hechos y previo pronunciamiento del respectivo Consejo de Investigación, pasará a situación de disponibilidad o de retiro por medida disciplinaria, según el caso y conforme al procedimiento previsto en las normas internas de los institutos en mención. Agotado el procedimiento interno, el hostigado tiene el derecho de acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para reclamar el pago de la indemnización correspondiente.

Son responsables solidarios de la indemnización a que se refiere el párrafo precedente, el personal de la Policía Nacional del Perú y las Fuerzas Armadas encargado de disponer las investigaciones administrativas, si ha conocido de los actos de hostigamiento sexual y no ha dispuesto de las medidas para investigar y sancionar esta conducta.

Capítulo V

De la Sanción del Hostigamiento Sexual en las Relaciones de Sujeción no Reguladas por el Derecho Laboral

Artículo 22°.- De la Sanción en las Relaciones no Reguladas por el Derecho Laboral. Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en una relación no regulada por el Derecho Laboral, la víctima tiene el derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, la cual se tramita en la vía civil en proceso sumarísimo.

DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

Primera.- De la modificación del artículo 30° del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Modifícase el inciso g) del artículo 30° del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, bajo los términos siguientes:

"g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador"

Adiciónase un último párrafo al artículo 30° del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en los términos siguientes:

"Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia".

Segunda.- De la modificación de los artículos 23° y 28° del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Modifícase el inciso f) y adiciónase el inciso g) del artículo 23° y modifícase el inciso l) y adiciónase el inciso m) del artículo 28° del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, con los textos siguientes con los textos siguientes:

"Artículo 23.- Son prohibiciones a los servidores públicos:

(...)

f) Realizar actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.

g) Las demás que señale la Ley.

Artículo 28°.- Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(..)

l) El incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.

m) Las demás que señale la Ley."

Tercera.- De la inclusión del inciso f) del artículo 14° de la Ley 24029, Ley del Profesorado. Adiciónase el inciso f) al artículo 14° de la Ley N° 24029, Ley del Profesorado, en los siguientes términos:

"f) No incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia."

Cuarta.- De la modificación del inciso d) del artículo 51° de la Ley N° 23733, Ley Universitaria. Modifícase el inciso d) del artículo 51° de la Ley N° 23733, Ley Universitaria, bajo los siguientes términos:

"d) Observar conducta digna y no realizar actos de hostigamiento sexual."

Quinta.- De la modificación del inciso b) del numeral 2, del artículo 4° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo. Modifícase el inciso b), numeral 2 del artículo 4° de la Ley N° 26636 Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27242, bajo los siguientes términos:

"b) Cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre materia."

Sexta.- De la modificación de los artículos 40° y 57° del Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú. Modifícanse los artículos 40° y 57° del Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú, bajo los términos siguientes:

"Artículo 40°.- El pase a la Situación de Disponibilidad por Medida Disciplinaria, se producirá por faltas graves contra el servicio, cuando la conducta del personal policial afecte el honor, decoro, deberes policiales y por actos de hostigamiento sexual, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle, si el hecho o hechos que se le imputan legalmente están previstos como delito, previa recomendación del Consejo de Investigación. El personal policial deberá previamente ser citado, oído y examinadas las pruebas de descargo por el Consejo de Investigación, el que luego de estos trámites emitirá su pronunciamiento respectivo.

Asimismo, el pase a la situación de disponibilidad, se producirá cuando se constate que el personal policial presta servicios remunerados a entidades o personas ajenas a la Policía Nacional, siguiéndose el procedimiento precisado en el párrafo precedente.

Artículo 57°.- El pase a la Situación de Retiro por Medida Disciplinaria se producirá por faltas graves contra el servicio, cuando la mala conducta del Personal Policial afecte gravemente el honor, decoro, deberes policiales y por actos de hostigamiento sexual, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle, si el hecho o hechos que se le imputan están previstos como delitos por la Ley, previa recomendación del Consejo de Investigación. El personal policial deberá, previamente, ser citado, oído y examinadas las pruebas de descargo por el Consejo de Investigación, el que luego de estos trámites emitirá su pronunciamiento respectivo."

Sétima.- De la inclusión del inciso d) en el artículo 65° del Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú. Adiciónase el inciso d) en el artículo 65° del Decreto Legislativo N° 745° Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú, bajo los términos siguientes:

"d) No realizar actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia."

Octava.- De la modificación de los artículos 38° y 61° del Decreto Legislativo N° 752, Ley de Situación Militar de los Oficiales del Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea. Modifícanse los artículos 38° y 61° del Decreto Legislativo N° 752, Ley de Situación Militar de los Oficiales del Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea, con los textos siguientes:

"Artículo 38°.- El pase a la Situación de Disponibilidad por Medida Disciplinaria, se producirá por faltas graves contra el servicio, cuando la conducta del Oficial afecte el honor, decoro, deberes militares y por actos de hostigamiento sexual, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle si el hecho o hechos que se imputan legalmente están previstos como delito, previa recomendación del Consejo de Investigación. El oficial deberá previamente ser citado, oído y examinadas las pruebas de descargo por el Consejo de Investigación, el que luego de estos trámites emitirá su pronunciamiento respectivo.

Artículo 61°.- El pase a la Situación de Retiro por Medida Disciplinaria, se producirá por faltas graves contra el servicio, cuando la mala conducta del Oficial afecte gravemente el honor, decoro, deberes militares y por actos de hostigamiento sexual, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle, si el hecho o hechos que se le imputan están previstos como delito por la Ley, previa recomendación del Consejo de Investigación, el que luego de estos trámites emitirá su pronunciamiento respectivo."

Novena.- De la Reserva del Proceso de Investigación. La denuncia por hostigamiento sexual, en cualquiera de las modalidades que establece la presente Ley y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial.

La publicidad sólo procede para la resolución o decisión final.

Décima.- La Falsa Queja. Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda, tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el Juez respectivo.

Décimo Primera.- Efectos de la Falsa Queja. El empleador, por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, puede resolver justificadamente el contrato de trabajo con el trabajador privado. Para el caso de los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se procederá al cese definitivo.

En el caso de las instituciones educativas, policiales y militares, el director o la autoridad policial o militar competente, podrá disponer la separación definitiva del alumno o el pase a la situación de disponibilidad o de retiro por medida disciplinaria, según sea el caso.

Décimo Segunda.- Trabajadores del Hogar. Los Trabajadores del Hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho acogerse a las acciones establecidas en la presente Ley, en el capítulo pertinente a los servidores del sector privado.

Décimo Tercera.- Del Reglamento. El Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor de noventa (90) días, aprobará el reglamento respectivo.

Décimo Cuarta.- De las normas derogadas. Deróganse las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan a la presente Ley o limiten su aplicación.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.
En Lima, a los cinco días del mes de febrero de dos mil tres.

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 febrero del año dos mil tres.

LEY N° 27943 (01.03.2003) (239962)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
POR CUANTO:

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

LEY DEL SISTEMA PORTUARIO NACIONAL

(...)

CAPÍTULO V AUTORIDADES COMPETENTES Y OTROS ORGANISMOS PÚBLICOS RELACIONADOS

(...)

Artículo 19°.- Autoridad Portuaria Nacional (APN)

19.1 Es un Organismo Público Descentralizado encargado del Sistema Portuario Nacional, adscrito al Ministerio de Transportes y Comunicaciones, dependiente del Ministro, con personería jurídica de derecho público interno, patrimonio propio, y con autonomía administrativa, funcional, técnica, económica, y financiera, y facultad normativa por delegación del Ministro de Transportes y Comunicaciones.

19.2 La Autoridad Portuaria Nacional está constituida por:

- El Directorio.
- La Gerencia General.

19.3 La Autoridad Portuaria Nacional tiene duración indefinida y su disolución se dispone por Ley.

Artículo 20°.- Empresa Nacional de Puertos (ENAPU S.A.)

La Empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A. es el administrador portuario que desarrolla actividades y servicios portuarios en los puertos de titularidad pública, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 098.

(...)

Artículo 24°.- Atribuciones de la Autoridad Portuaria Nacional

(...)

n) Fomentar el empleo portuario, su calidad y el logro de una mayor estabilidad como consecuencia de la capacitación hacia la mayor especialización y polifuncionalidad de los trabajadores portuarios.

Artículo 25°.- El Directorio de la Autoridad Portuaria Nacional

(...)

d) Un (1) representante nombrado por los trabajadores de las administradoras portuarias, a través de sus organizaciones representativas acreditadas, de acuerdo a los procedimientos aprobados por el reglamento de la presente Ley.

OTORGAN INCREMENTOS DIARIOS SOBRE EL JORNAL BÁSICO DE LOS TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL (01.03.2003) (239988)

Exp. N° 39900-2002-DRPEL-DPSC-SDNC

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 010-2003-DRPEL-DPSC

Lima, 31 de enero de 2003

VISTO: Los actuados relativos al Pliego de Reclamos interpuesto por la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú a la Cámara Peruana de la Construcción - CAPECO; Expediente N° 39900-2002-DRPEL-DPSC-SDNC; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante resolución de fecha 10 de setiembre de 2002, la Autoridad Administrativa de Trabajo dispuso que las partes den inicio a la negociación colectiva de acuerdo con las normas previstas en el Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento Decreto Supremo N° 011-92-TR, modificado por Decreto Supremo N° 009-93-TR; no habiéndose presentado oportunamente oposición al mandato; que, en el caso de autos corresponde tenerse en cuenta el artículo 54° del Decreto Ley señalado y los antecedentes administrativos del Expediente N° 120-2001-DR-TPSL-DPSC-SDNC, que corren en autos;

Que, habiéndose cumplido con todas las etapas previstas para el procedimiento de negociación colectiva, sin que las partes hubieren establecido un acuerdo que le ponga fin; conforme a lo prescrito por el artículo 62° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Ley N° 25593, la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, optó, entre la huelga y el arbitraje, por realizar una huelga como mecanismo para lograr una solución al procedimiento de negociación colectiva iniciado;

Que, de conformidad con el artículo 68° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Ley N° 25593 modificado por la Ley N° 27912, la Autoridad Administrativa de Trabajo, mediante resolución de fecha 28 de enero de 2003, notificó a las partes a efecto de que den solución en arreglo directo al pliego de reclamos del período 2002-2003, presentado por la Federación, concediéndoseles un plazo de dos (2) días, bajo apercibimiento de resolver de manera definitiva el petitorio conforme a la parte final del artículo invocado;

Que, mediante recurso N° 001935, la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, solicitó que el expediente de la materia se remita al superior jerárquico para que en aplicación del artículo 68° del Decreto Ley N° 25593, modificado por la Ley N° 27912, se emita la resolución correspondiente en primera instancia;

Que, no habiendo las partes, solucionado el pliego de reclamos presentado por la Federación dentro del plazo establecido por la Autoridad Administrativa de Trabajo, resulta procedente hacer efectivo el apercibimiento decretado mediante resolución de fecha 28 de enero del 2003, correspondiendo que la Autoridad Administrativa de Trabajo emita pronunciamiento en forma definitiva;

Que, de acuerdo a lo regulado por el Artículo 43° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Ley N° 25593 modificado por la Ley N° 27912, la convención colectiva de trabajo, rige durante el periodo que acuerden las partes, siendo que a falta de acuerdo su duración es de un (1) año, asimismo prevé que el convenio colectivo rija, desde el día siguiente de la caducidad de la convención anterior o si no lo hubiera, desde la fecha de presentación del pliego; que, en el presente procedimiento el pliego de peticiones presentado con fecha el 30 de abril de 2002, por la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, señala como fecha de vigencia para el Convenio Colectivo del periodo 2002-2003, del 1 de junio de 2002 al 31 de mayo de 2003, período que se debe de tener en consideración ante la ausencia de un acuerdo por las partes;

Que, para dictar la solución definitiva al Pliego de Peticiones, se tiene en consideración el Informe Laboral N° 001-2003-TR/OETP elaborado por la Oficina de Economía del Trabajo y Productividad de este Sector, en base a las categorías de los trabajadores, los alcances económicos del sector productivo involucrado, el mercado salarial, entre otros factores y lo actuado en el expediente;

Por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas a este Despacho por el artículo 68° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo modificado por Ley N° 27912, y a las normas pertinentes del Decreto Supremo N° 001-93-TR;

SE RESUELVE:

1. Otorgar los siguientes incrementos diarios, sobre el jornal básico de los trabajadores, a partir del 1 de junio de 2002:

Operario	S/. 0.50
Oficial	S/. 0.45
Peón	S/. 0.40

La vigencia del pliego de reclamos será de un (1) año computado a partir del primero de junio de 2002 al 31 de mayo de 2003.

2. Una vez que, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) fije los índices unificados de precios y factores de reajustes correspondientes, los trabajadores podrán solicitar el pago de los reintegros a su principal.

3. Declarar sin lugar los demás puntos del petitorio.

4. Téngase por solucionado con la presente resolución el pliego de reclamos presentado por la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú.

5. Notifíquese a la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, a fin que reanuden las labores de la actividad de construcción civil paralizadas con ocasión de la huelga desarrollada, y notifíquese a sus afiliados para que se reincorporen a sus labores habituales por haberse resuelto el pliego de reclamos.

HÁGASE SABER.- (Fdo.) Dra. Manuela García Cochagne - Directora de Prevención y Solución de Conflictos.

Lo que transcribo a usted conforme a Ley.

Atentamente

Legislación Sumillada: Del 27 de febrero al 10 de marzo

1. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (27.02)

Ley N° 27942, de 26.02.2003. Ver anexo de legislación.

2. Designan Jefe de la Oficina de Normalización Previsional ONP (27.02) (239338)

Por R.S. N° 063-2003-EF, de 26.02.2003 se designó en el cargo mencionado al Sr. Carlos A. Espinoza Alegria.

3. Dictan disposiciones para el registro y control de las obligaciones previsionales a cargo del Estado (28.02) (239897)

Por D.S. N° 026-2003-EF, de 27.02.2003 se dictaron disposiciones para el registro y control de las obligaciones previsionales a cargo del Estado.

4. Ley del Sistema Portuario Nacional (01.03) (239971).

Ley N° 27943, de 28.02.2003. Ver anexo de legislación.

5. Confirman resolución mediante la cual se dio solución al pliego de reclamos de la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú por el periodo 2002-2003 (01.03) (239987)

Por Resolución Directoral N° 004-2003-TR/DRTPEL, de 12.02.2003 se confirmó la Resolución Directoral N° 010-2003-DRTPEL-DPSC emitida por la Dirección de Solución de Conflictos. Ver anexo de legislación.

6. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana correspondiente al mes de febrero del 2003 (01.03) (240011)

Resolución Jefatural N° 059-2003-INEI, de 28.02.2003.

Año 2003 Mes	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Febrero	102.23	0.47	0.70

7. Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a nivel nacional correspondiente al mes de febrero de 2003 (01.03) (240012)

Resolución Jefatural N° 060-2003-INEI, de 28.02.2003.

Año/Mes Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Febrero 2003	154,834866	0,44	0,27

8. Declaran Feriados No Laborales para el sector público durante el año 2003 (02.03) (240029)

D.S. N° 020-2003-PCM, de 28.02.2003. Ver sección Escenas Laborales de este número y Análisis Laboral Marzo 2003.

9. Disponen reporte de titulares de actividad minera (02.03) (240050)

Mediante R.D. N° 060-2003-EM, de 24.02.2003 se dispuso que los titulares de la actividad minera reporten ante la Dirección Regional de Energía y Minas ocurrencias de accidentes fatales y situaciones de emergencia de seguridad e higiene minera y de naturaleza ambiental.

10. Reglamento normativo del Tribunal Constitucional (06.03) (240247)

Por R.A. N° 33-2003-P/TC de 03.03.2003 se ordenó la publicación del Reglamento Normativo del Tribunal Constitucional.

11. Designan representante ante Comisión de Trabajo encargada de elaborar propuesta final de solución amistosa, referida al caso N° 12.084 - Sindicato de Trabajadores Municipales de Lima (08.03) (240357)

Mediante R.M. N° 093-2003-JUS, de 05.03.2003 se designó a la Dra. Marcela Teresa Arriola Espino como representante ante la referida Comisión.

12. Precisan disposición respecto a trabajadores agrarios independientes del Seguro Social Agrario (09.03) (240491)

Por Res. N° 027-GCSEG-ESSALUD-2003, de 05.03.2002 se precisó que a partir del presente ejercicio gravable los trabajadores agrarios independientes del Seguro Social Agrario no requieren realizar la renovación anual del acogimiento para continuar acogidos, debiendo cumplir con las condiciones de acreditación para recibir las prestaciones. Lo señalado anteriormente se aplicará a los trabajadores agrarios independientes que se inscribieron como nuevos afiliados o realizaron la renovación del acogimiento en el ejercicio gravable 2002.

13. Sustituyen artículo del Título VI del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, referido a inversiones (10.03) (240566)

Resolución SBS N° 281-2003, de 06.03.2003. Ver Dispositivos Legales Análisis Laboral Marzo 2003.