Aspectos Socioeconómicos y Jurídicos

Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral

Vol. XVIII N° 207 Abril 2003

MULTA PAUCIS

Momentum

Cuando la Comisión de Trabajo del Congreso de la República recibió e hizo suyo, en mayo de 2002, el anteproyecto de Ley General de Trabajo encargado a cuatro profesores universitarios, se tuvo la impresión de que había llegado el momento y que por fin se alcanzaría esa meta. El hecho de que, paralelamente, el Congreso empezara a revisar el contenido de la actual Constitución Política, dio pase a que del lado del sector empresarial se dijera que primero debía ésta ser aprobada –norma, por su jerarquía, superior a la Ley General de Trabajo (LGT)– procediéndose de esta manera en consideración a la Pirámide de Kelsen y dejando así el anteproyecto de LGT para cuando la nueva Carta Magna estuviera sancionada.

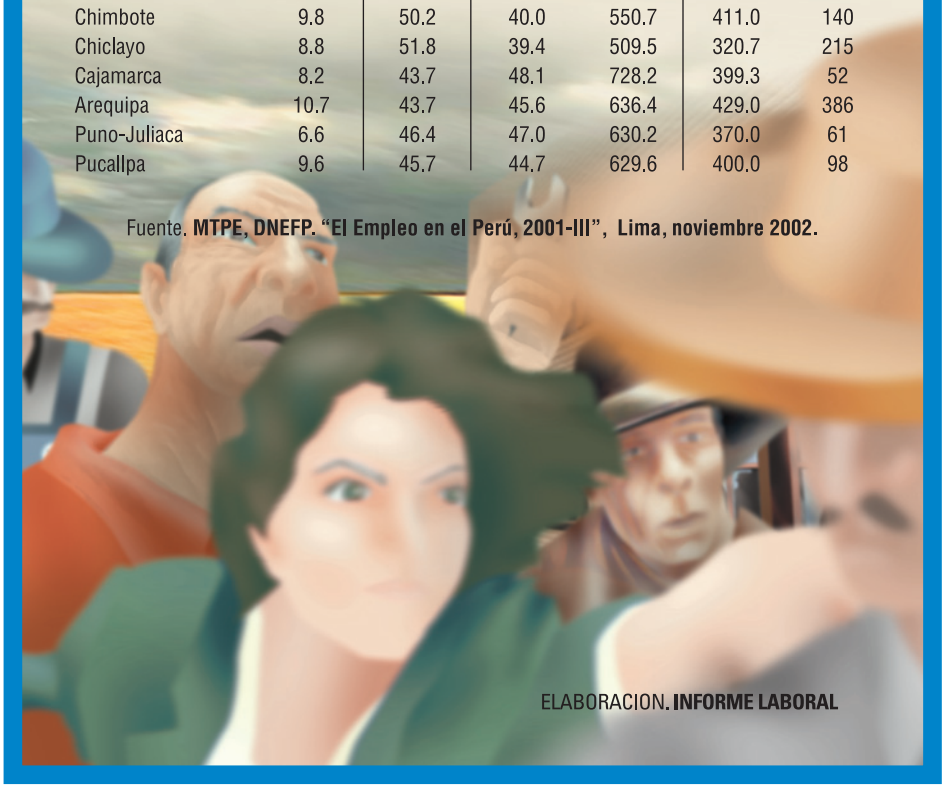
Sin embargo, la Ley General de Trabajo no perdió su momento y siguió siendo objeto de debate en la Comisión Tripartita de Trabajo del Consejo Nacional del Trabajo (CNT), llegándose sólo a algunos acuerdos, mientras que el debate sobre la nueva Constitución Política avanzaba día a día, cierto que recibiendo críticas, especialmente del exterior del Congreso, aduciéndose de que carecía de facultades para ello.

Las recientes declaraciones de un líder empresarial de la SNI que integra la representación de esa entidad en el CNT, en el sentido de que el anteproyecto de la Ley General de Trabajo está mal hecho y mal concebido por la comisión de expertos y que no es posible limitarse a hacerle algunos parches, a pesar de la voluntad de conciliar, constituye una clara toma de distancia que puede hacer pensar que el anteproyecto pierde su momento.

CIUDADES DEL PERÚ
2000-2001
EMPLEO E INGRESOS

AÑO Y CIUDADES	NIVELES DE EMPLEO			INGRESOS OCUPADOS		PEA
	Desempleo	Subempleo	Adec. Emp.	Media	Mediana	(miles)
2000						
Lima Metropolitana	7.8	37.9	54.3	952.9	605.7	3 543
Piura	9.3	49.6	41.1	757.3	399.3	155
Trujillo	8.5	53.6	37.9	616.5	405.3	262
Huancayo	8.4	46.2	45.4	556.7	397.7	136
Arequipa	13.2	34.8	52.0	610.3	410.0	326
Cusco	8.6	36.9	54.5	729.6	481.3	125
Iquitos	6.0	39.7	54.3	673.0	450.7	152
2001						
Lima Metropolitana	8.8	41.7	49.5	945.0	570.7	3 742
Chimbote	9.8	50.2	40.0	550.7	411.0	140
Chiclayo	8.8	51.8	39.4	509.5	320.7	215
Cajamarca	8.2	43.7	48.1	728.2	399.3	52
Arequipa	10.7	43.7	45.6	636.4	429.0	386
Puno-Juliaca	6.6	46.4	47.0	630.2	370.0	61
Pucallpa	9.6	45.7	44.7	629.6	400.0	98

Fuente. **MTPE, DNEFP. "El Empleo en el Perú, 2001-III", Lima, noviembre 2002.**



ELABORACION. **INFORME LABORAL**

Las Ciudades y Regiones del Perú

Las ciudades del Perú irán tomando importancia a la par del avance de la regionalización y del esfuerzo descentralista. Para nuestras débiles economías regionales, las ciudades no dejan de ser el eje articulador de su vida económica y su contacto más inmediato con el mercado moderno, especialmente el internacional.

El punto de partida debería ser una visión real de las dimensiones de la conglomeración poblacional en el país. Se ha señalado, con acierto, que si se sustrae Lima del escenario nacional, nos queda un país semirrural. En efecto, tendríamos ante nosotros un Perú en el que la mitad de la población es urbana y la mitad rural. Esta última categoría –la rural– abarca a las poblaciones con menos de 2 000 habitantes, es decir con una población inferior a la que cabe en uno solo de los tugurizados bloques (de cuatro pisos y azotea) que rodean al parque de El Porvenir en el distrito limeño de La Victoria o, si se quiere una visión más horizontal, unas cinco de las pequeñas manzanas uniformes que conforman el distrito de Villa El Salvador. Pero no es todo. La parte "urbana" depende en su mayor parte de la agricultura, comenzando con la segunda ciudad, Arequipa, que a su vez solamente contiene un doceavo de la población limeña.

El nuestro, salvo para los limeños –que a su vez son casi totalmente hijos o nietos de provincianos– puede verse como un país agrario de población dispersa que tiene incrustada una ciudad inmensa (entre las 20 mayores del mundo) que capta los recursos del resto, pero cuya calidad de vida se devalúa de manera permanente.

LIMA, LA GRANDE

Algunos analistas han tenido, además, un espejismo que los lleva a anunciar con presteza e ingenuidad la caída de la importancia de Lima Metropolitana, respecto a otras ciudades "emergentes". No es así, como veremos. En principio Lima, que es un tercio de la población peruana ocupando dos milésimas del territorio, continúa creciendo, con una exorbitante tasa del 3.5 por ciento anual, a pesar de la emigración al extranjero. Ello significa un volumen de alrededor de 280 mil pobladores, lo cual quiere decir que el ingreso neto de inmigrantes a la capital estaría en el rango de 320-340 mil habitantes. ¡Un Huancayo o un Piura por año!.

El espejismo a que aludimos parte de comparar las tasas de inmigración a las ciudades, prescindiendo de los volúmenes, y asombrarse por el hecho de que algunas zonas de la selva y otras ciudades en áreas afectadas por el terrorismo tienen tasas de crecimiento mayores a las de la capital.

Frente a ello tiene que recordarse que dichas ciudades tendrían que mantener incrementos semejantes durante dos o tres décadas para equipararse a Lima... solamente que esto significaría la presencia de un fenómeno económico o social extraordinario no presente ni previsible. Y de otra parte, tiene que tenerse cuidado en interpretar estadísticas: las tasas de inmigración positivas tienden a decrecer con el tiempo, así la intensidad del fenómeno se mantenga constante, porque la base del cociente –la población receptora– se va incrementando. Si en el largo plazo lo que sucediera fuera que Lima terminase concentrando a todo el país, en los años finales de ese supuesto, la tasa de inmigración sería bajísima, infinitesimal. Es el mismo fenómeno de transvasar un líquido de un recipiente a otro: cuando el emisor ya está por vaciarse y el receptor se está llenando al tope de lo posible, la "tasa de inmigración" en el receptor es muy baja, pero el fenómeno se habrá mantenido y llegado a su máxima expresión.

Tenemos pues, desproporción poblacional de la capital frente al resto, para rato. Démoslo por aceptado y busquemos soluciones, aceptando este dato de la realidad.

LIMA, LA PROBLEMÁTICA

El hecho de que la población e incluso los recursos tributarios o financieros se concentren en Lima, tiene importancia, pero esta

PRINCIPALES CIUDADES 2000 - 2001
SITUACION DE LA PEA SEGUN DIVERSAS VARIABLES

	2000						
	Lima Metropolitana	Piura	Trujillo	Huancayo	Arequipa	Cusco	Iquitos
ESTRUCTURA DEMOGRAFICA	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
HOMBRE	57,0	54,5	59,6	50,2	54,2	50,6	52,6
14 a 24 años	11,7	12,6	13,1	11,9	11,4	10,8	12,9
25 a 44 años	29,2	28,8	29,6	24,1	26,3	23,2	26,3
45 a 54 años	9,5	7,1	10,9	8,4	9,6	9,1	8,4
55 años a más	6,6	5,9	5,9	5,8	6,9	7,4	4,9
MUJER	43,0	45,5	40,4	49,8	45,8	49,4	47,4
14 a 24 años	9,2	11,6	9,9	13,3	11,2	12,2	12,4
25 a 44 años	23,6	24,6	20,3	24,6	23,0	25,6	24,2
45 a 54 años	6,6	6,1	6,2	7,6	8,0	7,2	7,6
55 años a más	3,6	3,2	4,0	4,3	3,6	4,4	3,2
ESTRUCTURA DE MERCADO	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sector público	8,6	14,2	6,8	13,2	10,0	16,3	15,9
Sector privado (1)	45,6	36,9	41,4	33,0	38,7	32,4	30,5
Microempresa	20,7	22,1	24,5	22,9	20,8	16,3	17,8
Pequeña empresa	10,0	6,4	7,3	6,0	9,1	6,2	6,9
Mediana y grande	14,9	8,5	9,5	4,1	8,8	9,8	5,8
Independiente	34,4	36,2	38,7	40,1	36,8	37,8	39,1
Profesional, técnico o afin	3,9	3,9	3,0	3,5	3,1	4,3	1,8
No profesional, no técnico	30,4	32,3	35,7	36,6	33,7	33,5	37,3
Trabajador familiar no remunerado	5,6	3,9	6,6	10,9	8,7	8,3	9,4
Resto (2)	5,8	8,8	6,5	2,8	5,8	5,3	5,0
RAMA DE ACTIVIDAD	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Actividades extractivas	1,0	2,9	4,0	4,5	4,2	2,4	2,6
Industria	16,2	9,1	15,9	10,4	13,7	11,7	9,1
Construcción	4,3	4,7	4,9	4,9	5,1	4,4	2,9
Comercio	27,1	25,3	25,4	33,0	37,8	26,0	32,4
Servicios no personales	33,4	35,6	29,8	31,3	29,0	38,9	33,7
Servicios personales	12,7	14,6	14,7	14,0	15,9	12,3	14,4
Hogar	5,3	7,8	5,2	1,9	4,5	4,2	5,0
RANGO DE INGRESO	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sin ingresos	5,9	4,8	7,7	11,7	10,1	9,2	9,5
Menos de 200	9,3	25,0	17,3	15,7	15,8	13,9	15,7
De 200 a 399.99	14,6	20,3	23,5	23,1	21,5	19,7	20,0
De 400 a 599.99	18,4	13,4	19,6	14,5	18,8	15,0	16,6
De 600 a 799.99	15,7	10,8	11,1	12,0	11,3	12,1	14,5
De 800 a 999.99	11,7	7,9	8,6	10,6	6,8	12,1	9,6
De 1000 a 1999.99	15,6	10,9	8,5	9,2	11,9	13,4	9,2
De 2000 a 3999.99	5,5	4,8	2,2	2,4	2,5	3,3	3,2
De 4000 a más	3,1	2,1	1,4	0,7	1,4	1,1	1,7

es mayormente formal, porque no se traduce sino parcialmente, sobre todo en la actualidad, en beneficio de Lima. La capital fue ventajosa durante el período de nuestro frustrado proceso de industrialización en el tercio intermedio del siglo pasado, pero ha devenido en una metrópoli pobre. Las familias tienen en promedio mayores ingresos que en otras ciudades, no muchos tampoco, pero deben enfrentar costos de vida más altos, desempleo persistente, jornadas extensas y en las últimas décadas un incremento sobrecogedor de las lacras sociales: ninguna ciudad está más afectada por el narcotráfico y consumo de drogas, la delincuencia, la prostitución y la violencia callejera.

Estas son expresiones de pobreza general y desatención social que no queremos advertir, y ocultamos culpando al centralismo y recordando el acopio de recursos en Lima. Pero Lima es pobre, en principio, porque esos recursos no son de los habitantes limeños, sino que se concentran en sectores privados nacionales y extranjeros. Luego, porque tiene mayor vulnerabilidad a las deficientes políticas económicas nacionales de los últimos años, que han destruido nuestra escasa industria, recargado los tributos sobre el consumo individual y las rentas de las personas, deteriorado los salarios, enajenado desventajosamente empresas nacionales rentables, encarecido los servicios y la energía urbana. Finalmente, porque la luminosa imagen limeña de hace unas décadas persiste, la inmigración continúa, los problemas de atención se incrementan, y la mayor oferta de mano de obra persiste actuando en contra de las remuneraciones y a favor del desempleo.

LAS OTRAS CIUDADES

El resto de nuestras ciudades, reproduce en pequeño, y posiblemente con menos gravedad, los problemas de Lima, en la escala de sus respectivas regiones.

Pero también, y eso es lo interesante, muestra sus particularidades. Las publicaciones de la Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional del ministerio de trabajo y promoción del Empleo en los últimos años, nos permiten señalar algunos datos sugerentes. Por ejemplo, que en Cusco y en Huancayo hay más mujeres que hombres trabajando, y están cerca de este resultado, los casos de Arequipa y Cajamarca.

La educación superior universitaria y no universitaria es elevada en las ciudades. El caso saltante, entre lo observado, es el de Puno y Juliaca, donde poco más de la mitad de los ocupados han tenido acceso a la educación superior, con lo cual supera a Lima (donde un tercio ha tenido educación superior). Pero no es la única ciudad en tal condición, porque también Cusco y Arequipa superan a la capital al tener más del 40 por ciento de ocupados con acceso a la educación superior. Con seguridad, no son las únicas ciudades, y los próximos estudios nos proporcionarán otras novedades.

	2001						
	Lima Metropolitana	Chimbote	Chiclayo	Cajamarca	Arequipa	Puno Juliaca	Pucallpa
ESTRUCTURA DEMOGRAFICA	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
HOMBRE	55,8	60,3	57,9	54,7	53,8	51,4	59,8
14 a 24 años	11,8	12,9	13,9	12,8	10,0	11,6	16,4
25 a 44 años	28,7	28,7	27,4	27,5	28,6	26,1	27,9
45 a 54 años	8,9	9,3	9,9	8,8	7,9	8,6	9,6
55 años a más	6,4	9,4	6,8	5,7	7,2	5,0	6,0
MUJER	44,2	39,7	42,1	45,3	46,2	48,6	40,2
14 a 24 años	9,7	8,4	9,6	11,5	10,6	11,3	10,1
25 a 44 años	24,1	21,3	23,4	23,8	23,9	23,9	21,4
45 a 54 años	6,9	6,1	6,3	5,8	6,8	9,2	5,4
55 años a más	3,5	3,9	2,8	4,1	4,8	4,3	3,2
ESTRUCTURA DE MERCADO	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sector público	9,6	10,7	9,3	15,4	10,9	25,0	10,7
Sector privado (1)	45,3	41,3	38,0	36,2	43,8	30,1	31,5
Microempresa	22,4	20,6	23,2	19,5	26,6	20,7	19,6
Pequeña empresa	9,2	6,1	7,6	6,0	8,9	4,3	6,0
Mediana y grande	13,7	14,6	7,1	10,6	8,3	5,1	6,0
Independiente	32,7	37,5	40,7	36,0	33,6	33,3	45,5
Profesional, técnico o afin	3,9	1,3	2,3	2,2	2,9	3,8	2,0
No profesional, no técnico	28,8	36,2	38,4	33,8	30,7	29,5	43,5
Trabajador familiar no remunerado	5,3	6,9	6,1	7,7	5,2	7,4	8,4
Resto (2)	7,1	3,6	5,9	4,8	6,5	4,1	3,9
RAMA DE ACTIVIDAD	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Actividades extractivas	1,7	8,7	2,8	10,7	6,6	6,7	8,8
Industria	14,3	14,1	11,5	9,7	14,0	11,0	12,9
Construcción	4,8	3,6	5,1	6,0	5,9	4,0	3,3
Comercio	25,0	25,7	30,0	24,5	23,8	21,2	30,0
Servicios no personales	32,6	38,4	31,0	31,7	32,6	43,8	36,3
Servicios personales	15,0	16,5	14,9	12,9	12,3	10,6	15,0
Hogar	6,5	3,0	4,6	4,5	4,8	2,7	3,8
RANGO DE INGRESO	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sin ingresos	6,3	8,1	8,3	8,8	7,2	9,2	9,3
Menos de 200	13,2	19,1	23,4	19,8	18,5	25,1	18,2
De 200 a 399.99	14,0	21,7	38,4	22,4	20,9	18,0	22,0
De 400 a 599.99	19,1	17,8	14,8	13,1	18,1	9,5	15,8
De 600 a 799.99	15,0	11,4	7,2	10,1	12,2	8,5	13,6
De 800 a 999.99	9,9	9,9	6,5	8,2	7,7	11,6	8,1
De 1000 a 1999.99	14,3	9,1	8,2	11,4	10,8	12,9	9,2
De 2000 a 3999.99	5,3	2,3	2,1	4,0	3,4	3,8	2,8
De 4000 a más	2,9	0,5	1,1	2,3	1,4	1,2	1,0

(1) Incluye a los empleadores. Microempresa comprende de 2 a 9 trabajadores, pequeña de 10 a 49 trabajadores y mediana y grande de 50 a más trabajadores.
(2) Incluye trabajadores del hogar, practicantes, otros.
Fuente: MTPE, «El Empleo en el Perú 2001-III». Lima, Noviembre 2002.

Las otras ciudades, después de Lima, son en realidad, grandes oportunidades para no repetir errores. Urge por ello, la planificación del crecimiento regional, el apoyo efectivo a las regiones para que actúen transformando recursos para la exportación, a partir de la solución de sus problemas esenciales: provisión de infraestructura, desarrollo de capacidades para transformar la pesca, la minería y, sobre todo, el agro o para importar divisas mediante el turismo, conexión con los mercados externos y las exigencias de la exportación. Estos logros deberían acompañarse con políticas de poblamiento que eviten crecimientos urbanos desmesurados e incontrolables.

No olvidemos que tenemos recursos humanos movilizables en dichas ciudades, a juzgar por lo que podemos apreciar en la estadística de población y producción. Hay un impulso regional a pesar de los errores y problemas de la descentralización, que es tal vez una última oportunidad de despegue nacional, y que ningún egoísmo político ni ceguera ante la Historia deberían frustrar. Poblaciones con capacidad de "emprendimiento", recursos naturales que, debidamente explotados, tienen amplias perspectivas en el mercado internacional, están a la espera de una positiva acción conjunta entre el sector público y el privado.

No olvidemos, tampoco, que al resolver los problemas de estas ciudades y sus correspondientes regiones, estamos resolviendo los problemas en Lima y, por ende, en su conjunto, los problemas del Perú. **(JGBA)**

Escenas Laborales

• REELIGEN DIRECTOR GENERAL DE LA OIT

Juan Somavía, chileno, y primer representante del hemisferio sur al frente de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), fue reelegido este martes por una gran mayoría para un segundo mandato de cinco años, comprometiéndose de inmediato "a luchar por un nuevo contrato social fundado sobre el trabajo decente para todos y en una mundialización que no deje atrás a nadie".

El presente mandato de Juan Somavía expira en marzo de 2004, y el que le acaba de ser confiado por el Consejo de Administración de la OIT, se extiende hasta el año 2009.

Juan Somavia estimó que el voto del Consejo de Administración constituye una aprobación a los esfuerzos desplegados "para otorgar dignidad a los trabajadores y decencia al trabajo". Recalcó que "el trabajo es esencial para la vida de las personas, que de todas partes del mundo está pidiendo que se den soluciones. Nosotros estamos respondiendo a este llamamiento por un trabajo decente".

Daniel Funes de Rioja, vicepresidente empleador del Consejo de Administración, señaló que "la reelección de Juan Somavía es la confirmación por parte de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos del éxito del enfoque basado en el consenso entre los mandantes de la OIT". Puntualizó que "nosotros los empleadores pensamos que el nuevo mandato debe prestar una atención particular a la política de empleo, a un nuevo enfoque de las normas que se están aplicando así como al firme compromiso común de modernizar los métodos de trabajo del Consejo de Administración y de la Conferencia anual, con el fin de reflejar mejor los desafíos del mundo del trabajo en esta era de la mundialización".

El portavoz de los trabajadores, Leroy Trotman, subrayó por su parte: "Un buen mandato merece uno nuevo. El embajador Somavía ha dado un nuevo impulso al Programa de Trabajo Decente de la OIT y a la promoción de las normas del trabajo. Los trabajadores lo apoyamos plenamente, convencidos de que proseguirá su tarea para que la noción de trabajo decente se convierta en una realidad en todos los países".

• DEPÓSITOS MENSUALES CTS

Todo hace suponer que nuevamente se prorrogará por seis meses más la vigencia del sistema transitorio de depósitos mensuales de Compensación por Tiempo de Servicios a razón del 8.33% de las remuneraciones percibidas cada mes; sistema que tiene una vigencia que se remonta al mes de noviembre del año 2000.

Una primera apreciación nos muestra que, como en muchos temas en materia laboral y de seguridad social, lo transitorio, lo circunstancial o temporal se convierte en algo permanente.

Si bien es cierto que el actual gobierno recibió este sistema al asumir el poder en el año 2001, el anuncio paralelo fue que se mantenía porque iba a ser sustituido por un seguro de desempleo.

Han transcurrido más de tres años y aún no se ha debatido un proyecto de seguro de desempleo. El Ministerio de Trabajo ha anunciado que está llevando a cabo los estudios pertinentes, pero no se ha publicado ningún proyecto.

En consideración a que un proyecto de ley toma un proceso de aproximadamente tres a cuatro meses y estando por terminar el sistema de depósitos mensuales en este mes de abril es de suponer que se prorrogará hasta el mes de octubre de este año.

Queda siempre un tema de fondo por debatirse, ¿procedería en nuestro país un seguro de desempleo, cuando muestra apenas una empleabilidad formal de aproximadamente 2 millones cuatrocientas mil personas frente a una PEA de 11 millones novecientas mil personas?, ¿quién pagará el costo del seguro de desempleo? ¿Serán acaso los trabajadores y empleadores o también el Estado?

Por el tiempo transcurrido creemos que las autoridades competentes deben definir el tema del seguro de desempleo y la CTS ya que crea incertidumbre para trabajadores y empleadores que el MTPE **promueva** un proyecto de seguro de desempleo, el Congreso **no lo considere** en la Ley General de Trabajo y el proyecto de Constitución por su parte **garantice** los derechos adquiridos. ¿Qué es lo más acertado para el país?

• REFORMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL: Alemania

En **Alemania** el Ministerio de Salud y Seguridad Social creó una comisión para que elaborase propuestas sobre cómo garantizar la sostenibilidad a largo plazo de todos los regímenes de seguro social.

En el área del seguro de pensiones de vejez, la comisión deberá explorar antes que nada cómo fortalecer el nuevo régimen de pensiones personales, financiado de forma voluntaria, que comenzó funcionar en 2001. Además, se espera que la comisión haga también propuestas para ampliar la base de cotización al régimen de seguro social público.

• LEY GENERAL DE TRABAJO

Conforme ha trascendido, la Ley General de Trabajo continúa en debate en el Consejo Nacional de Trabajo, mientras ciertos gremios de empleadores han venido cuestionando el indicado proyecto.

Teniendo en cuenta los plazos que demandaría el proceso de aprobación de una Ley General de Trabajo en el Congreso de la República –entre dos y tres meses– esto nos llevaría más o menos hasta alrededor de junio de este año.

Además, debe compulsarse el tiempo que previamente demandará la aprobación de la reforma constitucional que tiene artículos vinculados en materia laboral.

En consecuencia, llegado el mes de julio no habría la posibilidad de contar con la Ley General de Trabajo y al producirse los cambios en las comisiones del Congreso nuevamente se dilataría el tema para ser debatido, si es que subsisten las condiciones, en el segundo semestre de este año; pero, como ha sido cuestionado el contenido del proyecto por uno de los actores importantes en materia de trabajo, es en estos momen-

tos incierto el futuro del proyecto de la Ley General de Trabajo

• SEGURO DE DESEMPLEO: Bélgica y Vietnam

En los últimos años se aprecia que, en el ámbito internacional, la seguridad social sigue llevando a cabo cambios profundos.

En **Bélgica** se ha creado –lo que por sus connotaciones merece ser conocido–, un nuevo sistema de subsidios por desempleo financiado desde el exterior. Así, a partir del 1 de enero de 2003, los empleadores tendrán que pagar por todos sus trabajadores al menos el 1,53 por ciento de los salarios mensuales o un fondo para el desempleo. Los trabajadores recibirán al menos los pagos siguientes al momento de terminarse su contrato de empleo con un empleador:

– 2 veces el último salario mensual después de 3 años de empleo;

- 3 veces el último salario mensual después de 5 años de empleo;

– 4 veces el último salario mensual después de 10 años de empleo;

– 6 veces el último salario mensual después de 15 años de empleo;

– 9 veces el último salario mensual después de 20 años de empleo y

– 12 veces el último salario mensual después de 25 años de empleo.

"Las personas que se jubilan de su empleo y reciben una pensión de vejez, podrán elegir recibir pagos regulares en vez de una suma única, **o podrán utilizar el total de su subsidio por desempleo para comprar una pensión anual en una institución financiera".**

Estos temas deben tenerse en cuenta pues es la forma de ligar el seguro de desempleo con la jubilación y los aportes entregados al fondo de desempleo. Por lo tanto convendría estudiar para el proyecto peruano cualquier alcance en el cual se pierdan los indicados aportes.

En el cambio operado en Bélgica, cada empleador deberá, junto con representantes de los empleados de su compañía cuando exista un consejo de trabajadores en ella, elegir un administrador de los pagos por desempleo. Estos administradores son compañías financieras autorizadas, reglamentadas y supervisadas por la institución de supervisión del mercado financiero, y se les exige que mantengan y administren los activos de los fondos para el desempleo de forma totalmente separada de los activos del empleador respectivo. Así pues la AISS (1) indica que deberán mantener una cuenta individual por cada empleado y los empleados deberán recibir o al menos garantizar el valor de las cotizaciones efectuadas. El costo administrativo máximo que puede cobrar un administrador es un 3,5 por ciento del ingreso anual por concepto de cotizaciones. En setiembre de 2002 la Institución de Supervisión del Mercado Financiero autorizó a siete compañías de administración de pagos por desempleo para que comiencen a trabajar a partir del 1 de enero de 2003.

Estas cotizaciones son deducibles de los impuestos, y los ingresos procedentes de la inversión de estos fondos no pagan impuestos. La prestación pagada bajo la forma de una suma única pagará un impuesto de un 6 por ciento. Si un jubilado prefiere comprar una pensión anual, no pagará impuestos sobre la prestación.

Los trabajadores de **Vietnam** no estaban protegidos contra el riesgo de desempleo. Sin embargo, recientemente se publicó un proyecto de ley sobre la seguridad social que cambiará esa situación. En el proyecto se prevé la creación de un régimen de seguro de desempleo.

El proyecto considera que la tasa de aportación a este régimen será equivalente al 3 por ciento del salario de la persona asegurada. El trabajador pagará un 1 por ciento y el empleador un 2 por ciento. También se ha establecido un mínimo de 12 meses de aportación para tener derecho a las prestaciones. El monto del subsidio por desempleo será igual al 60 por ciento de los ingresos del asegurado y se pagará después de un período de espera de 30 días, después de la fecha final del contrato de trabajo.

Las personas desempleadas tendrán derecho a recibir este pago durante 6 a 18 meses, en función del tiempo durante el cual han pagado sus cotizaciones.

—

(1) ***Revista AISS,*** *Tendencia de la SS-I-2003.*

• TRABAJO PORTUARIO

La Ley de Trabajo Portuario demandó un gran debate nacional marcado esencialmente por la bolsa de trabajo que tradicionalmente se había debatido en este régimen laboral especial. La ley finalmente se publicó el 16 de noviembre de 2002 (Ley 27866) y recientemente el 27 de marzo de 2003 se dieron a conocer las normas reglamentarias a través del D.S. 003-2003-TR, cuya primera parte sintetizamos en este número.

Sin embargo, en materia de relaciones colectivas había quedado pendiente de reglamentación un tema que debía ajustarse en el trabajo portuario a raíz de la Ley 27912 que modificó la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Ley 25593), la que tenía por finalidad levantar las observaciones que formulara el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo.

Teniendo en cuenta esas consideraciones se ha dictado el D.S. 004-2003-TR del 04 de abril de 2003 –publicado el 05 de abril de 2003– por el cual se agrega un artículo, el 29º, al D.S. 003-2003-TR según el cual "las relaciones individuales y colectivas en materia laboral se regulan de conformidad con las normas laborales vigentes". En consecuencia, los aspectos individuales se regularán en todo lo que no se oponga al régimen especial, de acuerdo a las normas laborales del régimen común, pero, en materia colectiva, se regirán en lo que corresponda por el D.L. Nº 25593.

Adicionalmente, esta reciente modificación también ha incluido una norma sobre el derecho de huelga. Así, se indica que ese "derecho se ejerce conforme a ley" –entendemos que se refiere al D.L. Nº 25593–.

A continuación, el texto del artículo 29 señala que «el conflicto laboral entre los trabajadores y un empleador no deberá afectar la actividad de los demás trabajadores portuarios, ni las actividades portuarias que se realizan en el recinto portuario». En materia colectiva debe aplicarse este artículo dentro de los alcances del derecho de libertad sindical reconocido en nuestra Constitución Política por cuanto, si el conflicto afecta a un empleador y los trabajadores pertenecen a un sindicato de gremio o actividad que comprende a otros empleadores, la medida de huelga sí podría comprender a otros empleadores. Esto de conformidad a la normatividad específica del caso.

Feriados No Laborables

Los días feriados no laborables se encuentran normados por el Decreto Legislativo Nº 713 y su reglamento el D.S. Nº 012-92-TR normas legales sobre Descansos Remunerados. Adicionalmente, en determinadas épocas del año por decreto supremo se han dictado disposiciones especiales estableciendo días feriados no laborables con carácter compensatorio.

En este año 2003 con ocasión de la Semana Santa los días jueves 17 y viernes 20 de abril constituyen FNL en todo el país, pues corresponden a las festividades de Jueves y Viernes Santo.

Veamos los alcances de los indicados días.

1. APLICACIÓN

Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en el Decreto Legislativo Nº 713, así como en los que se determine por dispositivo legal específico.

Así, son Feriados no Laborables (FNL) según el Dec. Leg. Nº 713:

FERIADO	DÍA
– Año Nuevo	(1º de Enero)
– Jueves y Viernes Santo	(Movibles) (*)
– Día del Trabajo	(1º de mayo)
– San Pedro y San Pablo	(29 de junio)
– Fiestas Patrias	(28 y 29 de julio)
– Santa Rosa de Lima	(30 de agosto)
– Combate de Angamos	(8 de octubre)
– Todos los Santos	(1º de noviembre)
– Inmaculada concepción	(8 de diciembre)
– Navidad del Señor	(25 de diciembre)
– Feriado no nacional	(Local)
– Feriado no nacional	(Provincial)
– Feriado no nacional	(Regional u otro)
– Feriado gremial	(cualquiera)

(*) Antes el Jueves Santo era feriado desde las 13:00 horas

Notas: El feriado de medio día correspondiente al 24 de junio (Día del Campesino: D.L. Nº 21187) quedó derogado por el Dec. Leg. Nº 713.
Según el texto legal los feriados gremiales, locales, provinciales o regionales se gozarán el lunes siguiente.

2. OPORTUNIDAD DEL DESCANSO DEL FERIADO

Los feriados no laborables señalados en el Dec. Leg. Nº 713 se celebrarán en la fecha respectiva. La Ley Nº 26331 derogó desde el 24.06.94 la norma que permitía el traslado del descanso de ciertos días feriados al día lunes de la semana siguiente.

Sin embargo, cualquier feriado no laborable de ámbito no nacional o gremial sí se hará efectivo el día lunes inmediato posterior a la fecha, aún cuando coincida con el día de descanso obligatorio del trabajador.

3. DESCANSO SUSTITUTORIO

Por el descanso sustitutorio el trabajador goza del Feriado no Laborable en un día distinto al señalado, en la misma o en otra semana. Puede originarse por acuerdo de partes, derivado de un convenio individual o colectivo.

3.1 Alcances.- El descanso sustitutorio del FNL legal es esencialmente temporal y de alcance individual, grupal o colectivo; puede abarcar parcial o totalmente un determinado centro de trabajo.

3.2.- Efectos jurídicos.- El FNL constituye un derecho de los trabajadores que está compuesto de dos elementos, el descanso y las remuneraciones ordinarias que corresponden.

Así el trabajador tiene derecho a gozar del descanso en el día de FNL, es decir a no laborar gozando de 24 horas continuas de descanso.

Adicionalmente, para gozar de la remuneración por el día de FNL deberá cumplir con los requisitos de ley. Puede darse el caso que el trabajador goce del descanso por el día FNL, pero sólo parcialmente de la remuneración respectiva en razón de no cumplir los condicionantes de ley, siendo el monto igual al que le corresponderá por el día de DSO.

4. REMUNERACIÓN POR DÍA FERIADO NO LABORABLE

Los trabajadores tienen derecho a percibir por el FNL la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo, la misma que debe abonarse en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados, salvo el Día del Trabajo (01 de mayo) que se percibirá sin condición alguna.

Cuando las partes acuerden sustituir el goce del descanso por el día feriado y trasladarlo a otro día distinto la remuneración por trabajar el día feriado equivale a la que corresponde a un día de labor. En este caso el descanso sustitutorio no necesariamente debe darse en la misma semana.

De otro lado, si el trabajador labora en el día de FNL y no goza de descanso sustitutorio en otro día, el empleador deberá abonarle además de la remuneración por el día feriado otra por el día trabajado con una sobretasa del 100 por ciento por no gozar del descanso.

Caso Práctico Nº 1: El día feriado se labora y se goza de descanso sustitutorio

Días de la semana	J	V	S	D	L	M	M
Días laborables	o	F	o	d	o	(o)	o
Días laborados	SI	SI	SI	NO	SI	F	SI
Remuneración	1	1	1	1	1	-	1
– Por Feriado:						1	
– Por Sobretasa:							

F = Feriado no laborable. (F) = Feriado no laborable en día de descanso sustitutorio.

Caso Práctico Nº 2: El día feriado se labora sin descanso sustitutorio (por acuerdo de partes) por lo que se le deberá abonar adicionalmente a la remuneración por el día feriado, la que corresponde por trabajar con la sobretasa del 100%.

Días de la semana	L	M	M	J	V	S	D
Días laborables	o	o	F	d	o	o	d
Goce del feriado							
Remuneración:	1	1	-	1	1	1	1
– Feriado trabajado:			1				
– Por Feriado:			1				
– Por Sobretasa:			1				

5. PRIMERO DE MAYO

El 1º de mayo se percibe íntegramente sin condición alguna.

Siempre que el día del Trabajo coincida con el día de descanso semanal obligatorio, se debe pagar al trabajador un día de remuneración por el citado feriado, con independencia del que corresponde por el DSO.

En el caso de destajeros el pago por el Día del Trabajo será igual al salario promedio diario, que se calcula dividiendo entre treinta la suma total de las remuneraciones percibidas durante los treinta días consecutivos o no, previos al Primero de Mayo. Cuando el servidor no cuente con treinta días computables de trabajo, el promedio se calcula desde su fecha de ingreso.

6. JUEVES Y VIERNES SANTO

Para tales efectos, y en aplicación práctica de lo señalado en los numerales anteriores, si el trabajador labora en esos días y no goza de descanso sustitutorio en otro día, el empleador deberá abonarle además de la remuneración por el día feriado, otra por el día trabajado con una sobretasa del 100 por ciento por no gozar del descanso.

Asimismo, en aplicación del Dec. Leg. Nº 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, el sobretiempo que se desarrolle en esos días, es decir las horas que se trabajen inferiores a un día de labor, también se retribuirán en forma doble, es decir, aplicando el valor de una hora común por cada hora laborada con una sobretasa del 100 por ciento, a menos que el empleador acuerde conceder descanso equivalente sustitutorio.

7. TURNOS Y FERIADOS NO LABORABLES

Cuando el turno de trabajo se inicia en día laborable y concluye en FNL, la porción laborada de éste último no tiene efectos de FNL trabajado (doble remuneración).

ACUERDO INDIVIDUAL SOBRE DESCANSO SUSTITUTORIO POR LABORAR DÍA DE DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO Y FERIADOS NO LABORABLES DE UN DETERMINADO LAPSO

ACUERDO LABORAL INDIVIDUAL Nº .....

Conste por el presente documento el acuerdo laboral que suscriben al amparo del Dec. Leg. Nº 713, EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR identificados a continuación, en los términos y condiciones siguientes:

A. EL EMPLEADOR: ..... RUC: .....
Domicilio: ..... Actividad Económica: .....
Representante Legal: ... Doc. de Identidad: ..... Personería: .....

B. TRABAJADOR: ..... Nacionalidad: .....
Edad: ..... Sexo: .....
Doc. de Identidad: .....Estado Civil: .....

C. CONDICIONES DEL CONTRATO:
Días de Descanso Semanal Obligatorio que laborará el trabajador:
.....
Días en que gozará Descanso sustitutorio por el Descanso Semanal Obligatorio laborado: .....
Días Feriados No Laborables que se sujetarán a Descanso Sustitutorio: .....
Días en los cuales se gozará el descanso sustitutorio por los Días Feriados No Laborables trabajados: .....

D. CLAUSULAS:

Primero: EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR reconocen que existe la necesidad en la empresa de sustituir el descanso de algún (os) días feriados no laborables, por razones operativas que de otra manera producirían problemas inherentes al accionar empresarial.
Segundo: De acuerdo a lo expuesto las partes acuerdan que EL TRABAJADOR laborará los días de Descanso Semanal Obligatorio indicados en las condiciones de este contrato y en compensación gozará de descanso sustitutorio los días indicados en dichas condiciones contractuales.
Tercero: Las partes también acuerdan que EL TRABAJADOR laborará los días feriados no laborables indicados en las condiciones de este contrato y en compensación gozará de descanso sustitutorio los días también indicados en dichas condiciones contractuales.
Cuarto: Este acuerdo se celebra al amparo de lo estipulado en el Dec. Leg. Nº 713 y en el Comunicado Oficial del Ministerio de Trabajo Nº 011-94-RR.PP., y sin más condiciones que las señaladas en este documento y en el marco legal indicado.

Hecho en tres ejemplares de un mismo tenor y para un solo efecto que se suscriben en la Ciudad y Fecha indicados:

CIUDAD y FECHA, ...

Ley del Trabajo Portuario: Aprueban Normas Reglamentarias

PARTE I

La Ley del Trabajo Portuario fue publicada el 16 de noviembre de 2002, norma que establece las normas especiales sobre la materia.
Recientemente el D.S. Nº 003-2003-TR del 25.03.2003 (27.03.2003) reglamentó la Ley Nº 27866, siendo posteriormente modificado en su Artículo 29º por el D.S. Nº 004-2003-TR del 04.04.2003 (05.04.2003). Los alcances reglamentarios los sintetizamos de manera integral en esta oportunidad.

1. De las Relaciones Laborales. Las relaciones laborales a las que se refiere la Ley(1), son aquellas que mantienen los trabajadores portuarios con las empresas y/o cooperativas de estiba y desestiba, consistentes en prestaciones personales, subordinadas y remuneradas que prestan los trabajadores portuarios registrados en uno o más puertos a los empleadores portuarios.

2. Del Trabajador Portuario. El trabajador portuario es una persona natural con inscripción en el Registro de Trabajadores Portuarios del mismo puerto, en donde va a laborar. Su trabajo es personal, subordinado y remunerado. Es personal, porque lo realiza sin valerse de sustitutos o auxiliares a su cargo, y es subordinado, porque lo ejecuta bajo la dirección y dentro del ámbito de organización del empleador portuario.

3. Del Empleador Portuario. El empleador portuario es una persona jurídica con licencia para operar como Empresa de Estiba o Desestiba o Cooperativa de Trabajadores de Estiba o Desestiba, en un puerto determinado, lo que lo faculta a contratar trabajadores portuarios de conformidad con el D.S. Nº 010-99-MTC y normas complementarias y sustitutorias.

4. Alcance del Trabajo Portuario. El trabajo portuario se realiza dentro del área operativa de cada puerto, por especialidades y siguiendo las instrucciones del empleador. Comprende las operaciones siguientes:

4.1 Estiba o carga.- Colocación conveniente y en forma ordenada de la carga a bordo de la nave de acuerdo a las instrucciones proporcionadas por el Empleador.

4.2 Desestiba o descarga.- El retiro conveniente y en forma ordenada de la carga que se encuentra a bordo de una nave según las instrucciones del Empleador.

4.3 Movilización de Carga.- Cualquier movimiento de carga, sea a bordo del buque, en bahía, en el muelle o en otra área operativa del puerto. Incluye la colocación de carga en contenedores u otro tipo de embalajes y su retiro, y también el trasbordo de carga de un buque a otro buque.

4.4 Tarja.- Conteo y registro de la mercancía que se carga o descarga, debiendo anotarse la información que en cada caso se requiera, y fundamentalmente: tipo de mercancía, cantidad, marcas y estado y condición exterior del embalaje y si se separó para inventario.

5. Especialidades de los Trabajadores Portuarios. Conforme a lo establecido en el artículo 3º de la Ley, los trabajadores portuarios podrán tener cualquiera de las siguientes especialidades:

5.1 ESTIBADOR: Especialidad que comprende la ejecución de todas las tareas, labores y funciones ordinarias del trabajo portuario en las operaciones de carga o estiba, descarga o desestiba y movilización de carga, así como las que usualmente ejecutan aquellos trabajadores que en determinados puertos de la República, de acuerdo a los usos y costumbres de los mismos se les denomina: lanchero, muellano, estibador de nave, maniobrista, capataz de maniobra, carreros, capataz de carreros, capataz de ribera, levantadores de carga u otra denominación que involucre la ejecución de trabajo similar.

El **Capataz de Estiba** es el estibador que por su experiencia es el responsable de supervisar a las cuadrillas de trabajadores nombrados por los empleadores para laborar en la nave para que ejecuten el plan de trabajo dispuesto por el Jefe de Cubierta. Ejerce control disciplinario del personal a su cargo y verifica el cumplimiento de las normas de seguridad industrial.

5.2 GRUERO-WINCHERO: Especialidad qué comprende la operación de grúas, winches, aparejos y otros aparatos de la propia nave durante las operaciones de carga, descarga y movilización de carga.

5.3 PORTALONERO: Especialidad que consiste en asistir al Gruero-Winchero cuando las condiciones de visibilidad sobre cubierta impidan al Gruero-Winchero realizar su labor sin asistencia.

5.4 ELEVADORISTA: Especialidad que comprende el manejo de elevadores en el muelle u otra área operativa del puerto, así como en las bodegas del buque.

5.5 TARJADOR: Especialidad que consiste en el conteo de la mercancía que se carga o descarga, de productos recibidos en muros al costado de la nave, o a bordo, según corresponda, y que se ejecuta al costado del buque. Comprende además la obligación de anotar en la nota de Tarja toda la información a verificar, especialmente, el tipo de mercancía,

(1) Entiéndase la referencia a la Ley Nº 27866.

cantidad, marcas, estado y condición exterior del embalaje y si ésta fue separada para inventario, otros documentos que correspondan al detalle de las cargas de toda índole, manipuladas o movilizadas por su cuadrilla. Dicha nota de Tarja debe ser suscrita por el Tarjador.

Asimismo el Tarjador debe verificar la correcta remisión de los embarques al puerto de su destino y de las descargas a los lugares del almacenamiento designados o de forzoso e inmediato despacho; así como, la movilización de contenedores vacíos y del equipaje no acompañado.

Dependiendo del trabajo operativo que se requiera en puerto específico, también se considerarán especialidades portuarias, las que establezca la entidad administradora de cada puerto, o los usos y costumbres.

6. De la Autoridad Administrativa de Trabajo. La Autoridad de Trabajo en cumplimiento de lo dispuesto en el articulado tiene competencia en los temas relacionados a las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores portuarios con las facultades y funciones que determina el Decreto Legislativo Nº 910, (Ley General de Inspección del Trabajo) su reglamento y normas complementarias y/o sustitutorias, así como las demás normas aplicables a la labor de la Autoridad Administrativa de Trabajo a nivel nacional respecto de su función como ente rector de las relaciones de trabajo.

Asimismo, es competente para resolver los conflictos derivados del Registro de los Trabajadores Portuarios a cargo de la Entidad Administradora del Puerto, pudiendo resolver las impugnaciones que se deriven de la inscripción y/o renovación en el Registro.

7. Del Registro de Trabajadores Portuarios. De conformidad con lo prescrito en el artículo 6º de la Ley, en cada puerto deberá existir un Registro abierto, libre y voluntario de Trabajadores Portuarios que contiene la nómina de trabajadores aptos para realizar trabajo portuario. En éste se inscribirán los trabajadores que cumplan con los requisitos señalados por los artículos 7º y 8º de la Ley.

Es requisito esencial para poder prestar servicios laborales portuarios, encontrarse inscrito en el registro correspondiente.

El Registro podrá consignar hasta dos especialidades por cada trabajador, siempre que éstos acrediten capacitación o experiencia en la segunda especialidad, la que quedará anotada como especialidad accesoria a la principal.

8. De las funciones de la Entidad Administradora del Puerto. El Registro de Trabajadores Portuarios estará a cargo de la entidad administradora de cada puerto. Para tal efecto, esta entidad tiene las siguientes funciones:

8.1 Inscribir a los trabajadores portuarios en el respectivo Registro de Trabajadores Portuarios por especialidad, según lo establece el presente reglamento.

8.2 Revisar, publicar y enviar a los empleadores portuarios de la jurisdicción del puerto que operan, a la Autoridad Administrativa de Trabajo, y a la Capitanía de Puertos cada 6 meses la relación de los trabajadores inscritos en el Registro de Trabajadores Portuarios.

8.3 Verificar la validez y veracidad de la información proporcionada por los trabajadores inscritos en el Registro, así como actualizarla periódicamente.

8.4 Promover planes de formación y capacitación en coordinación con los gremios de Trabajadores Portuarios, los empleadores portuarios y/o institutos de capacitación para labores portuarias.

8.5 Controlar el acceso a los puertos, a través de la verificación de la información contenida en el Formato Único de Nombrada a que se refiere el artículo 12º de la Ley en el Reglamento (artículos 21º y 22º). Sólo se permitirá el acceso al puerto a los trabajadores que estando habilitados para prestar servicios como tales, hayan sido nombrados conforme al artículo 15º del Reglamento.

Asimismo, la Autoridad Administrativa del Puerto extenderá a los trabajadores portuarios un certificado en el que constarán sus datos personales, puerto en el que están autorizados a laborar, su especialidad laboral y su número de registro.

Se entiende por entidad administradora a la entidad operadora a cada puerto.

9. Seguridad del Recinto Portuario. Si por razones de seguridad la Capitanía de Puertos impide el acceso de un trabajador al recinto portuario, ésta debe comunicarlo a la empresa para la cual el trabajador iba a prestar el servicio, así como a la entidad administradora del puerto, antes del inicio del turno respectivo.

10. Inscripción de los Trabajadores Portuarios en el Registro. Los Trabajadores que cumplan con los requisitos exigidos en los artículos 7º y 8º de la Ley, podrán solicitar su inscripción en el Registro de Trabajadores Portuarios a la respectiva Entidad Administradora del Puerto, conforme a la especialidad o especialidades que acrediten.

Para tal efecto, el Trabajador Portuario deberá, evidenciar aptitud para el trabajo portuario a través de cualesquiera de los siguientes mecanismos:

10.1 Acreditar la efectiva prestación de trabajo portuario en los dos (2) años inmediatamente precedentes a la presentación de la solicitud de inscripción en el Registro de Trabajadores Portuarios, con un mínimo de 50 turnos prestados efectivamente durante dicho período, a través de:

a) Planillas o boletas de pago, en las que se indique la especialidad laboral que le corresponde al trabajador; o,

b) Certificado o constancia del empleador que acredite la experiencia del trabajador portuario, el mismo que deberá contener los datos generales del Empleador, así como de la licencia de la Empresa de Estiba o Desestiba o Cooperativa de Trabajadores, otorgada de conformidad con el D.S. Nº 010-99-MTC y sus normas complementarias y/o modificatorias, los datos generales del trabajador, la especialidad del trabajador y el tiempo de servicios prestados por el trabajador para la referida empresa.

10.2 Presentar el correspondiente certificado emitido por INFOCAP u otro instituto similar de capacitación debidamente autorizado, cuya antigüedad no puede superar los dos (2) años.

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 Nº 080-98-EF/SAFP informa lo siguiente:

1) FACTOR MENSUAL "A" (FM"A") a aplicar para deudas previsionales hasta el mes de Abril 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	1,01350000
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 período mensual de 30 días (Circular SBS Nº 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

(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.

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:

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

FA : Factor Acumulado a determinar "A" o "B", según corresponda.
FM : Factor Mensual "A" o "B", según corresponda.
V : Mes de vencimiento o aquél en que se origina la deuda (mes de pago original de los aportes previsionales).
T : Mes de regularización o pago de la deuda.
N : Número de días que tiene el mes en cuestión.
X : Día de pago en el mes de regularización de la deuda.

Por tanto, el monto actualizado de la deuda a cancelar se determina de la siguiente forma:

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

FACTOR DE ACTUALIZACION B: 1,00000000

2) Los intereses moratorios para los pagos vencidos durante el mes de Abril de 2003 empezarán a computarse a partir del sexto día hábil del referido mes.
Más información: WEB:http://www.sbs.gob.pe/spp/fmorosidad.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 y2)

TABLA Nº 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. Nº 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 MAR. ② ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (*) (Dec. Leg. Nº 821)	11.04.03	15.05.03	14.04.03	16.05.03	15.04.03	19.05.03	16.04.03	20.05.03	21.04.03	21.05.03	22.04.03	22.05.03	23.04.03	23.05.03	24.04.03	12.05.03	09.04.03	13.05.03	10.04.03	14.05.03
• ESSALUD – Régimen General (1)	11.04.03	15.05.03	14.04.03	16.05.03	15.04.03	19.05.03	16.04.03	20.05.03	21.04.03	21.05.03	22.04.03	22.05.03	23.04.03	23.05.03	24.04.03	12.05.03	09.04.03	13.05.03	10.04.03	14.05.03
– Grupos Especiales (1)	11.04.03	15.05.03	14.04.03	16.05.03	15.04.03	19.05.03	16.04.03	20.05.03	21.04.03	21.05.03	22.04.03	22.05.03	23.04.03	23.05.03	24.04.03	12.05.03	09.04.03	13.05.03	10.04.03	14.05.03
• ONP (1)	11.04.03	15.05.03	14.04.03	16.05.03	15.04.03	19.05.03	16.04.03	20.05.03	21.04.03	21.05.03	22.04.03	22.05.03	23.04.03	23.05.03	24.04.03	12.05.03	09.04.03	13.05.03	10.04.03	14.05.03
• Pagos a Cuenta y Retenciones del Impuesto a la Renta, incluye RER	11.04.03	15.05.03	14.04.03	16.05.03	15.04.03	19.05.03	16.04.03	20.05.03	21.04.03	21.05.03	22.04.03	22.05.03	23.04.03	23.05.03	24.04.03	12.05.03	09.04.03	13.05.03	10.04.03	14.05.03
• IES (Ex FONAVI)	11.04.03	15.05.03	14.04.03	16.05.03	15.04.03	19.05.03	16.04.03	20.05.03	21.04.03	21.05.03	22.04.03	22.05.03	23.04.03	23.05.03	24.04.03	12.05.03	09.04.03	13.05.03	10.04.03	14.05.03
• SENCICO	11.04.03	15.05.03	14.04.03	16.05.03	15.04.03	19.05.03	16.04.03	20.05.03	21.04.03	21.05.03	22.04.03	22.05.03	23.04.03	23.05.03	24.04.03	12.05.03	09.04.03	13.05.03	10.04.03	14.05.03
• SENATI (2)	16.04.03	19.05.03	16.04.03	19.05.03	16.04.03	19.05.03	16.04.03	19.05.03	16.04.03	19.05.03	16.04.03	19.05.03	16.04.03	19.05.03	16.04.03	19.05.03	16.04.03	19.05.03	16.04.03	19.05.03
• APORTES A LAS AFP: – En Cheque (3)	03.04.03	06.05.03	03.04.03	06.05.03	03.04.03	06.05.03	03.04.03	06.05.03	03.04.03	06.05.03	03.04.03	06.05.03	03.04.03	06.05.03	03.04.03	06.05.03	03.04.03	06.05.03	03.04.03	06.05.03
– En Efectivo (4)	07.04.03	08.05.03	07.04.03	08.05.03	07.04.03	08.05.03	07.04.03	08.05.03	07.04.03	08.05.03	07.04.03	08.05.03	07.04.03	08.05.03	07.04.03	08.05.03	07.04.03	08.05.03	07.04.03	08.05.03
– Declaración sin pago (4)	07.04.03	08.05.03	07.04.03	08.05.03	07.04.03	08.05.03	07.04.03	08.05.03	07.04.03	08.05.03	07.04.03	08.05.03	07.04.03	08.05.03	07.04.03	08.05.03	07.04.03	08.05.03	07.04.03	08.05.03
– Pago de la deuda hasta … (5)	23.04.03	22.05.03	23.04.03	22.05.03	23.04.03	22.05.03	23.04.03	22.05.03	23.04.03	22.05.03	23.04.03	22.05.03	23.04.03	22.05.03	23.04.03	22.05.03	23.04.03	22.05.03	23.04.03	22.05.03
• RUS	11.04.03	15.05.03	14.04.03	16.05.03	15.04.03	19.05.03	16.04.03	20.05.03	21.04.03	21.05.03	22.04.03	22.05.03	23.04.03	23.05.03	24.04.03	12.05.03	09.04.03	13.05.03	10.04.03	14.05.03
• CONAFOVICER (6)	15.04.03	15.05.03	15.04.03	15.05.03	15.04.03	15.05.03	15.04.03	15.05.03	15.04.03	15.05.03	15.04.03	15.05.03	15.04.03	15.05.03	15.04.03	15.05.03	15.04.03	15.05.03	15.04.03	15.05.03

(*) 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 períodos tributarios de julio a diciembre de 1999 son los establecidos en la R. de S. Nº 044-99-SUNAT y a partir del período tributario de enero del 2000 son los establecidas en la R. de S. Nº 001-2000/SUNAT y la R. de S. Nº 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. Nº 054-99-EF de 13.04.99) y Ley Nº 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. 34º).

- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORIAS (D.S. Nº 145-2000-EF DE 26.12.2000) (D.S. Nº 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

RENTA GLOBAL IMPONIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53º (D.S. Nº 054-99-EF) y Ley Nº 27513		TASA %	FORMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
BASE DE CALCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES		
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. 74º).**
  a) 10% de la renta bruta abonada o acreditada. (Ver D.S. Nº 003-2001-EF del 05.01.2001 (06.01.2001).

ANEXO Nº 1: NUEVAS TASAS DE APORTACIONES DEL SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO
Acuerdo C. D. Nº 41-14-ESSALUD-99 de 01.07.99 (16.07.99)

DESCRIPCIÓN	NIVEL	TASA BÁSICA (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 Nº 2: DESCUENTOS Y RECARGOS EN LA TASA DE APORTACIÓN AL S.C.T.R.

1) DESCUENTO POR NÚMERO DE TRABAJADORES

Nº DE TRAB. INSCRITOS	DESCUENTO AUTOMÁTICO (*)
DE 100 A 300	5%
DE 301 A 500	10%
DE 501 A 1000	15%
DE 1001 A 2000	20%
DE 2001 A 3000	25%
MAS DE 3,000	35%

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

3) RECARGO O DESCUENTO ANUAL SEGÚN TASA DE RIESGO

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

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

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

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

Tasa de Riesgo: Indica el total de días perdidos (incapacidad temporal) por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por cada cien trabajadores de la entidad empleadora.
Días perdidos: Total de días de incapacidad temporal (descansos médicos) en un año por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
Nº Trabajadores: Será el promedio de trabajadores sujetos a cotización en cada uno de los períodos de pago durante el año analizado.
Tasa adicional de Recargo o descuento: Será la cotización equivalente a la tasa de riesgo, establecida con la fórmula precedente y sustituirá a la Tasa adicional por riesgo presunto establecida a la suscripción del contrato.

4) APORTACION MINIMA:

0,50%

Principales Dispositivos Legales

APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY DEL TRABAJO PORTUARIO (27.03.2003) (241665)

DECRETO SUPREMO Nº 003-2003-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

CONSIDERANDO:

Que, con fecha 16 de noviembre de 2002, se publicó la Ley Nº 27866, Ley del Trabajo Portuario, norma que establece las normas especiales sobre la materia;

Que, es necesario emitir las normas que reglamenten adecuadamente la Ley Nº 27866; y,

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo Nº 560, Ley del Poder Ejecutivo;

DECRETA:

Artículo 1º.- De la Ley. Cuando en el presente Reglamento se haga mención a la Ley, se entenderá referida a la Ley Nº 27866 - Ley del Trabajo Portuario.

Artículo 2º.- De las Relaciones Laborales. Las relaciones laborales a las que se refiere el artículo 1º de la Ley, son aquellas que mantienen los trabajadores portuarios con las empresas y/o cooperativas de estiba y desestiba, consistentes en prestaciones personales, subordinadas y remuneradas que prestan los trabajadores portuarios registrados en uno o más puertos a los empleadores portuarios.

Artículo 3º.- Del Trabajador Portuario. El trabajador portuario es una persona natural con inscripción en el Registro de Trabajadores Portuarios del mismo puerto, en donde va a laborar. Su trabajo es personal, subordinado y remunerado. Es personal, porque lo realiza sin valerse de sustitutos o auxiliares a su cargo, y es subordinado, porque lo ejecuta bajo la dirección y dentro del ámbito de organización del empleador portuario.

Artículo 4º.- Del Empleador Portuario

El empleador portuario es una persona jurídica con licencia para operar como Empresa de Estiba o Desestiba o Cooperativa de Trabajadores de Estiba o Desestiba, en un puerto determinado, lo que lo faculta a contratar trabajadores portuarios de conformidad con el D.S. Nº 010-99-MTC y normas complementarias y sustitutorias.

Artículo 5º.- Alcance del Trabajo Portuario. El trabajo portuario se realiza dentro del área operativa de cada puerto, por especialidades y siguiendo las instrucciones del empleador. Comprende las operaciones siguientes:

5.1 Estiba o carga.- Colocación conveniente y en forma ordenada de la carga a bordo de la nave de acuerdo a las instrucciones proporcionadas por el Empleador.

5.2 Desestiba o descarga.- El retiro conveniente y en forma ordenada de la carga que se encuentra a bordo de una nave según las instrucciones del Empleador.

5.3 Movilización de Carga.- Cualquier movimiento de carga, sea a bordo del buque, en bahía, en el muelle o en otra área operativa del puerto. Incluye la colocación de carga en contenedores u otro tipo de embalajes y su retiro, y también el trasbordo de carga de un buque a otro buque.

5.4 Tarja.- Conteo y registro de la mercancía que se carga o descarga, debiendo anotarse la información que en cada caso se requiera, y fundamentalmente: tipo de mercancía, cantidad, marcas y estado y condición exterior del embalaje y si se separó para inventario.

Artículo 6º.- Especialidades de los Trabajadores Portuarios. Conforme a lo establecido en el artículo 3º de la Ley, los trabajadores portuarios podrán tener cualquiera de las siguientes especialidades:

6.1 ESTIBADOR: Especialidad que comprende la ejecución de todas las tareas, labores y funciones ordinarias del trabajo portuario en las operaciones de carga o estiba, descarga o desestiba y movilización de carga, así como las que usualmente ejecutan aquellos trabajadores que en determinados puertos de la República, de acuerdo a los usos y costumbres de los mismos se les denomina: lanchero, muellano, estibador de nave, maniobrista, capataz de maniobra, carreros, capataz de carreros, capataz de ribera, levantadores de carga u otra denominación que involucre la ejecución de trabajo similar.

El **Capataz de Estiba** es el estibador que por su experiencia es el responsable de supervisar a las cuadrillas de trabajadores nombrados por los empleadores para laborar en la nave para que ejecuten el plan de trabajo dispuesto por el Jefe de Cubierta. Ejerce control disciplinario del personal a su cargo y verifica el cumplimiento de las normas de seguridad industrial.

6.2 GRUERO-WINCHERO: Especialidad qué comprende la operación de grúas, winches, aparejos y otros aparatos de la propia nave durante las operaciones de carga, descarga y movilización de carga.

6.3 PORTALONERO: Especialidad que consiste en asistir al Gruero-Winchero cuando las condiciones de visibilidad sobre cubierta impidan al Gruero-Winchero realizar su labor sin asistencia.

6.4 ELEVADORISTA: Especialidad que comprende el manejo de elevadores en el muelle u otra área operativa del puerto, así como en las bodegas del buque.

6.5 TARJADOR: Especialidad que consiste en el conteo de la mercancía que se carga o descarga, de productos recibidos en muros al costado de la nave, o a bordo, según corresponda, y que se ejecuta al costado del buque. Comprende además la obligación de anotar en la nota de Tarja toda la información a verificar, especialmente, el tipo de mercancía, cantidad, marcas, estado y condición exterior del embalaje y si ésta fue separada para inventario, otros documentos que correspondan al detalle de las cargas de toda índole, manipuladas o movilizadas por su cuadrilla. Dicha nota de Tarja debe ser suscrita por el Tarjador.

Asimismo el Tarjador debe verificar la correcta remisión de los embarques al puerto de su destino y de las descargas a los lugares del almacenamiento designados o de forzoso e inmediato despacho; así como, la movilización de contenedores vacíos y del equipaje no acompañado.

Dependiendo del trabajo operativo que se requiera en puerto específico, también se considerarán especialidades portuarias, las que establezca la entidad administradora de cada puerto, o los usos y costumbres.

Artículo 7º.- De la Autoridad Administrativa de Trabajo. La Autoridad de Trabajo en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5º de la Ley, tiene competencia en los temas relacionados a las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores portuarios con las facultades y funciones que determina el Decreto Legislativo Nº 910, su reglamento y normas complementarias y/o sustitutorias, así como las demás normas aplicables a la labor de la Autoridad Administrativa de Trabajo a nivel nacional respecto de su función como ente rector de las relaciones de trabajo.

Asimismo, es competente para resolver los conflictos derivados del Registro de los Trabajadores Portuarios a cargo de la Entidad Administradora del Puerto, pudiendo resolver las impugnaciones que se deriven de la inscripción y/o renovación en el Registro.

Artículo 8º.- Del Registro de Trabajadores Portuarios. De conformidad con lo prescrito en el artículo 6º de la Ley, en cada puerto deberá existir un Registro abierto, libre y voluntario de Trabajadores Portuarios que contiene la nómina de trabajadores aptos para realizar trabajo portuario. En éste se inscribirán los trabajadores que cumplan con los requisitos señalados por los artículos 7º y 8º de la Ley.

Es requisito esencial para poder prestar servicios laborales portuarios, encontrarse inscrito en el registro correspondiente.

El Registro podrá consignar hasta dos especialidades por cada trabajador, siempre que éstos acrediten capacitación o experiencia en la segunda especialidad, la que quedará anotada como especialidad accesoria a la principal.

Artículo 9º.- De las funciones de la Entidad Administradora del Puerto. El Registro de Trabajadores Portuarios estará a cargo de la entidad administradora de cada puerto. Para tal efecto, esta entidad tiene las siguientes funciones:

9.1 Inscribir a los trabajadores portuarios en el respectivo Registro de Trabajadores Portuarios por especialidad, según lo establece el presente reglamento.

9.2 Revisar, publicar y enviar a los empleadores portuarios de la jurisdicción del puerto que operan, a la Autoridad Administrativa de Trabajo, y a la Capitanía de Puertos cada 6 meses la relación de los trabajadores inscritos en el Registro de Trabajadores Portuarios.

9.3 Verificar la validez y veracidad de la información proporcionada por los trabajadores inscritos en el Registro, así como actualizarla periódicamente.

9.4 Promover planes de formación y capacitación en coordinación con los gremios de Trabajadores Portuarios, los empleadores portuarios y/o institutos de capacitación para labores portuarias.

9.5 Controlar el acceso a los puertos, a través de la verificación de la información contenida en el Formato Único de Nombrada a que se refiere el artículo 12º de la Ley y los artículos 21º y 22º de este Reglamento. Sólo se permitirá el acceso al puerto a los trabajadores que estando habilitados para prestar servicios como tales, hayan sido nombrados conforme al artículo 15º del Reglamento.

Asimismo, la Autoridad Administrativa del Puerto extenderá a los trabajadores portuarios un certificado en el que constarán sus datos personales, puerto en el que están autorizados a laborar, su especialidad laboral y su número de registro.

Se entiende por entidad administradora a la entidad operadora a cada puerto.

Artículo 10º.- Seguridad del Recinto Portuario. Si por razones de seguridad la Capitanía de Puertos impide el acceso de un trabajador al recinto portuario, ésta debe comunicarlo a la empresa para la cual el trabajador iba a prestar el servicio, así como a la entidad administradora del puerto, antes del inicio del turno respectivo.

Artículo 11º.- Inscripción de los Trabajadores Portuarios en el Registro. Los Trabajadores que cumplan con los requisitos exigidos en los artículos 7º y 8º de la Ley, podrán solicitar su inscripción en el Registro de Trabajadores Portuarios a la respectiva Entidad Administradora del Puerto, conforme a la especialidad o especialidades que acrediten.

Para tal efecto, el Trabajador Portuario deberá, evidenciar aptitud para el trabajo portuario a través de cualesquiera de los siguientes mecanismos:

11.1 Acreditar la efectiva prestación de trabajo portuario en los dos (2) años inmediatamente precedentes a la presentación de la solicitud de inscripción en el Registro de Trabajadores Portuarios, con un mínimo de 50 turnos prestados efectivamente durante dicho período, a través de:

a) Planillas o boletas de pago, en las que se indique la especialidad laboral que le corresponde al trabajador; o,

b) Certificado o constancia del empleador que acredite la experiencia del trabajador portuario, el mismo que deberá contener los datos generales del Empleador, así como de la licencia de la Empresa de Estiba o Desestiba o Cooperativa de Trabajadores, otorgada de conformidad con el D.S. Nº 010-99-MTC y sus normas complementarias y/o modificatorias, los datos generales del trabajador, la especialidad del trabajador y el tiempo de servicios prestados por el trabajador para la referida empresa.

11.2 Presentar el correspondiente certificado emitido por INFOCAP u otro instituto similar de capacitación debidamente autorizado, cuya antigüedad no puede superar los dos (2) años.

Artículo 12º.- Del Examen de Aptitud Psicofísica. El requisito de aptitudes físicas para el trabajo portuario no se agota al momento de la presentación de la solicitud de acceso al Registro, sino que es un requisito indispensable para el mantenimiento del trabajador en dicho registro, debiendo renovarse anualmente el Certificado a que se refiere el inciso d) del artículo 7º de la Ley.

El examen de aptitud psicofísica constará como mínimo, de pruebas broncopulmonares, serológicas, electrocardiograma y de una evaluación médica general respecto de las condiciones y aptitud psicofísica requeridas para desempeñar el trabajo portuario.

Artículo 13º.- Del Certificado de Antecedentes Penales y Policiales

El Certificado de Antecedentes Penales y el Certificado de Antecedentes Policiales a que se refiere el artículo 7º inciso d) de la Ley, deberá ser actualizado a la fecha de la solicitud de inscripción en el Registro.

Artículo 14º.- Del Lugar de Nombramiento de los Trabajadores Portuarios. La nombrada o nombramiento de los trabajadores portuarios se realiza en el lugar habilitado por la Entidad Administradora del Puerto, en un área de libre acceso del recinto portuario, salvo que los empleadores portuarios hayan habilitado un lugar común para tal efecto. En este caso, se deberá entender como lugar común, aquel señalado por los empleadores portuarios, en forma individual o conjunta, de forma constante, de tal manera que se configure como un lugar previsible y estable para la emisión de la oferta de trabajo.

En caso el domicilio de los empleadores y los trabajadores portuarios quedara alejado del recinto portuario, el lugar de la nombrada podrá ser habilitado por los empleadores en un lugar cercano al domicilio de los trabajadores y empleadores portuarios.

Para realizar un cambio del lugar de nombrada, el empleador debe comunicarlo a través de un medio cognoscible por los trabajadores portuarios, con una anticipación no menor de 10 días, así como a la Entidad Administradora del Puerto. Dicha comunicación deberá indicar el nuevo lugar de nombrada y los motivos de dicha modificación.

De manera excepcional, ante la ocurrencia de un caso fortuito o fuerza mayor, el empleador portuario podrá omitir el procedimiento señalado en el párrafo anterior, debiendo comunicar a los trabajadores el nuevo lugar de nombramiento a través de algún medio cognoscible para los trabajadores.

Artículo 15º.- De la Nombrada o Nombramiento de los Trabajadores Portuarios. Conforme a lo establecido por el artículo 11º de la Ley, la nombrada o nombramiento de los trabajadores portuarios se realizará por función o especialidad y por jornada, a elección de los empleadores portuarios, según sus requerimientos, entre los trabajadores que se encuentren inscritos en el Registro de Trabajadores Portuarios.

Para tal efecto, el empleador portuario designará al personal que formará parte de la Nombrada, según sus especialidad. Asimismo, indicará los períodos de contratación, la conformación y número de las cuadrillas, la cantidad de personal de cada cuadrilla, la jornada, horario y turno de trabajo y las demás condiciones de trabajo necesarias para atender los requerimientos de la nave durante su estadía en el puerto respectivo. Esta información deberá ser remitida a la entidad administradora del respectivo puerto, por escrito, o a través de medios electrónicos.

El nombramiento o nombrada de los trabajadores portuarios se efectúa a través de un nombrador designado por cada empleador portuario, quien en su representación, nombrará a los trabajadores portuarios designados para la respectiva jornada. Se entregará a la Empresa Administradora del Puerto copia de la relación de trabajadores nombrados, lo que podrá hacerse a través de medios electrónicos o por escrito.

Artículo 16º.- Contratación excepcional de Trabajadores No Inscritos. Sólo se autorizará la contratación de trabajadores no inscritos en el Registro, en forma excepcional, ante la falta de trabajadores portuarios inscritos en el Registro de Trabajadores Portuarios del respectivo puerto.

Artículo 17º.- De la Jornada de Trabajo. Las labores portuarias se realizan en cada puerto hasta en tres turnos diarios. Para efectos de lo señalado en el artículo 11º de la Ley, entiéndase como Jornada a cada turno de trabajo para el cual es nombrado el trabajador portuario. En consecuencia, ningún trabajador portuario podrá laborar más de dos jornadas consecutivas, sea para una o más empresas, ni más de veintiséis turnos al mes. El empleador establecerá, de acuerdo a sus necesidades operativas, el inicio y el término de cada turno de trabajo.

El número máximo de horas ordinarias de trabajo que pueden ser laboradas por un trabajador portuario será de 48 horas semanales, sin perjuicio del trabajo horas extras, conforme a lo regulado en la Ley Nº 27671 que modificó el Decreto Legislativo Nº 864 sobre Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo y lo regulado en el artículo 25º del presente Reglamento.

Artículo 18º.- Control mensual de la Jornada de Trabajo. En cualquier modalidad, está prohibido el nombramiento de un trabajador cuando éste haya acumulado durante el mes correspondiente, veintiséis (26) turnos laborales efectivos, para cuyo efecto la empresa administradora del puerto llevará un control mensual.

Este control mensual a que se refiere el párrafo anterior, se llevará a través de un padrón único en el cual deberá consignarse el número de turnos que viene laborando cada trabajador en dicho mes. Asimismo, deberá contener el nombre y número de documento de identidad de todos los trabajadores registrados en el puerto respectivo y su especialidad.

Dicho padrón deberá estar a disposición de los empleadores portuarios en forma permanente, a través de medios electrónicos o en forma directa, de manera tal que puedan conocer el número de turnos que vienen desempeñando los trabajadores portuarios, para evitar la nombrada de un trabajador que supere los veintiséis (26) turnos al mes. Al final de cada mes, deberá remitirse a la Autoridad Administrativa de Trabajo copia del padrón.

El incumplimiento de lo dispuesto en este artículo por parte del empleador, será sancionado como incumplimiento de obligaciones formales, conforme al artículo 19º del Decreto Legislativo Nº 910, sus normas reglamentarias, complementarias y/o sustitutorias. A tal efecto, la Autoridad Administrativa de Trabajo, aplicará dichas sanciones en virtud de lo establecido en el artículo 7º del presente Reglamento.

Artículo 19º.- Vínculo Laboral. De acuerdo a lo señalado en el artículo 2º del presente reglamento, concordado con los artículos 11º y 14º de la Ley, la relación que vincula a las partes es una de naturaleza indeterminada y discontinua. Dicho contrato constituye un contrato de trabajo intermitente, regulado por la Ley, el presente Reglamento y supletoriamente, por las disposiciones relativas al contrato indeterminado señaladas en el Texto Unico de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, y sus normas reglamentarias, complementarias y/o modificatorias. Cuando la temporalidad del servicio así lo permita, las partes podrán celebrar cualquiera de los contratos de trabajo sujetos a modalidad establecidos en el régimen general.

Artículo 20º.- Imposibilidad de realizar el trabajo por causas no imputables al Trabajador. Si una vez formalizada la nombrada, la ejecución del trabajo no se llegara a realizar por motivos ajenos al trabajador y/o al empleador, el trabajador adquiere el derecho de preferencia para la siguiente necesidad de contratación en la ejecución de tareas portuarias.

Este derecho se ejerce frente al empleador portuario que figura en el Formato Unico, y por el trabajador cuya prestación se frustró. Este derecho es personal e intransferible.

Artículo 21º.- Formato Único de Nombrada. El Formato Único de Nombrada es el documento que acredita la contratación de personal para la prestación de servicios específicos en los turnos expresamente establecidos en la misma.

Este documento lo extiende el empleador por triplicado, permaneciendo el original con el empleador en el lugar de trabajo. Una copia se deberá entregar a la Entidad Administradora del Puerto, y la otra copia se remite a la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Artículo 22º.- Contenido del Formato Único de Nombrada. De conformidad con lo señalado por el artículo 12º de la Ley, el Formato Único de Nombrada deberá contener la siguiente información:

1. Nombre del Trabajador Portuario;
2. Número del Documento Nacional de Identidad o documento similar vigente;
3. Número de Registro;
4. Especialidad;
5. Puerto;
6. Día, horario, turno y jornada de trabajo en que se efectuarán las labores;
7. Lugar de ejecución de labores;
8. Nombre, dirección y RUC del Empleador;
9. Nombre y ubicación de la nave en puerto.

Artículo 23º.- Régimen Laboral de los Trabajadores Portuarios. Los trabajadores portuarios se encuentran comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, con la particularidad de prestar servicios a múltiples empleadores. Les corresponde los derechos y beneficios de este régimen, así como los establecidos en las normas generales aplicables al régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 24º.- Forma de Pago de la Remuneración y Beneficios Sociales de los

Trabajadores Portuarios. De acuerdo a lo establecido en el artículo 15º de la Ley, el abono de la remuneración y beneficios sociales se efectuarán semanalmente y en forma cancelatoria de acuerdo a los siguientes porcentajes:

– 16.67% de la remuneración diaria por Descanso Semanal Obligatorio.
– 16.67% de la remuneración diaria por Gratificaciones Legales.
– 8.33% de la remuneración diaria por CTS.
– 8.33% de la remuneración diaria por Vacaciones.
– La parte proporcional de la Asignación Familiar de acuerdo a ley.

La remuneración y los Beneficios Sociales legales anteriormente descritos se calculan y cancelan sólo por el tiempo efectivamente laborado.

Artículo 25º.- Abono de la Jornada de Trabajo. Para efectos del cómputo de los derechos y beneficios que corresponden a los trabajadores, entiéndase que cada turno efectivamente laborado equivale a un día de trabajo. En el caso que los servicios no completen una jornada, se deberá abonar en forma proporcional los beneficios sociales que correspondan, de conformidad con las normas del régimen laboral de la actividad privada.

En caso el trabajador labore más de 48 horas semanales, tendrá derecho al pago de la sobretasa correspondiente por trabajo en sobretiempo, conforme a la Ley Nº 27671 que modificó el Decreto Legislativo Nº 854 sobre Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, y a sus normas reglamentarias.

En todo lo no regulado por el presente Reglamento, se aplicarán las disposiciones del Decreto Supremo Nº 001-98-TR, referido a las planillas y boletas de pago y/o sus normas ampliatorias, modificatorias o sustitutorias.

Artículo 26º.- Trabajo en día feriado y pago de sobretasa. En caso el trabajador labore en día feriado no laborable y no se le conceda el descanso sustitutorio durante cualquier otro día de la semana siguiente, el empleador deberá abonar una sobretasa del 100% por los turnos laborados en el respectivo feriado, siempre y cuando en la semana siguiente dicho trabajador labore exclusivamente todos los días para el mismo empleador.

Artículo 27º.- Prestaciones de Salud. Para el otorgamiento de las prestaciones de salud y económicas a que se refiere el artículo 16º de la Ley, el trabajador portuario debe cumplir con las condiciones de derecho de cobertura a que se refiere la Ley Nº 26790 y sus normas complementarias.

Para efectos de acceder a las prestaciones a que se refiere el párrafo anterior, durante el período de los tres (3) meses a que se refiere el citado artículo 16º de la Ley, se considerará que el trabajador portuario se encuentra en baja temporal. Transcurrido dicho plazo se le considerará cesado y con derecho de cobertura por desempleo, de cumplir con las condiciones necesarias.

Las prestaciones económicas se otorgan desde el primer día de incapacidad laboral y son abonadas por los empleadores a quienes el trabajador estuviera prestando el servicio al momento de la ocurrencia del hecho generador de las prestaciones económicas, sin perjuicio de solicitar el reembolso de los subsidios de acuerdo a las normas generales establecidas.

Si cuando ocurriera el hecho, el trabajador no se encontrara prestando labor efectiva para ningún empleador, ESSALUD deberá asumir directamente el pago de los subsidios correspondientes. De ser necesaria la acreditación de las aportaciones sociales, bastará con la sola presentación de las anteriores boletas de pago expedidas por los empleadores portuarios.

Artículo 28º.- Actividad de Riesgo. De conformidad con lo previsto en el artículo 18º de la Ley, considérese como una actividad de riesgo a los servicios realizados por los trabajadores portuarios. Para tales efectos, es de aplicación el artículo 19º de la Ley Nº 26790 y las demás normas legales sobre la materia.

Artículo 29º.- Relaciones de Trabajo y Derecho de Huelga.- De acuerdo a lo establecido en el artículo 19º de la Ley, las relaciones individuales y colectivas en materia laboral se regulan de conformidad con las normas laborales vigentes.

El derecho de huelga se ejerce conforme a Ley. El conflicto laboral entre los trabajadores y un empleador no deberá afectar la actividad de los demás empleadores portuarios, ni las actividades portuarias que se realizan en el recinto portuario. (*)

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- En un plazo que no excederá de los noventa (90) días calendario desde la entrada en vigencia del presente Reglamento, las Entidades Administradoras de Puertos deberán implementar el Registro de Trabajadores Portuarios. Asimismo, dentro de este plazo deberán habilitar el lugar de la nombrada, salvo, que conforme al artículo 10º de la Ley, éste haya sido habilitado por los empleadores portuarios.

Segunda.- El padrón único para el control mensual del número de jornadas de los trabajadores portuarios a que se refiere el artículo 17º del presente Reglamento, debe empezar a llevarse a partir de la primera nombrada que se efectúe en base al Registro de los Trabajadores Portuarios que se implemente en cada puerto.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Los derechos y obligaciones establecidos en la Ley no se aplican a los servicios prestados con anterioridad a la vigencia de la presente norma.

Segunda.- El presente Decreto Supremo entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinticinco días del mes de marzo del año dos mil tres.

(*) Artículo incorporado al Reglamento por D.S. Nº 004-2003-TR, de 04.04.2003.

Legislación Sumillada: Del 27 de marzo al 08 de abril

1. Aprueban Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario (27.03) (241665)
D.S. Nº 003-2003-TR, de 25.03.2003. Ver anexo de legislación.

2. Otorgan Bonificación Extraordinaria por Escolaridad a funcionarios, servidores, obreros, personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional y a pensionistas a cargo del Estado (28.03) (241726)
Por D.S. Nº 042-2003-EF, de 27.03.2003 se otorgó la referida bonificación por un monto de S/.300.00.

3. Dictan disposiciones para el registro de obligaciones previsionales del Régimen pensionario del D.L. Nº 20530 (28.03) (241727)
Mediante D.S. Nº 043-2003-EF, de 27.03.2003 se dictaron disposiciones para el registro de obligaciones previsionales del Régimen pensionario del D.L. Nº 20530, cuyo financiamiento no proviene de recursos del Tesoro Público.

4. Modifican Directiva para la Formulación y Suscripción de Convenios de Administración por Resultados para el Año Fiscal 2003 (30.04) (241855)
Por R.D. Nº 016-2003-EF/76.01 de 27.03.2003 se modificaron los artículos 16º, 21º, 22º, 23º, 24º, 25º, 26º y 28º de la Directiva Nº 006-2003-EF/76.01 para la Formulación y Suscripción de Convenios de Administración por Resultados para el Año Fiscal 2003.

5. Aprueban reglamento para la atención de los reclamos de usuarios de las Entidades Prestadoras de Salud (31.03) (241916)
Por Resolución de Superintendencia Nº 024-2003-SEPS/CD, de 28.02.2003 se aprobó el reglamento para la atención de los reclamos de usuarios de las Entidades Prestadoras de Salud.

6. Establecen plazo y procedimiento para presentación de información sobre afiliaciones o titulares, asegurados, aportes y entidades empleadoras, a cargo de Entidades Prestadoras de Salud (31.03) (241924)
Mediante Res. de Superintendencia Nº 026-2003-SEPS/CD de 12.03.2003 se establece plazo y procedimiento para presentación de información sobre afiliaciones o titulares, asegurados, aportes y entidades empleadoras, a cargo de Entidades Prestadoras de Salud.

7. Indice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana correspondiente al mes de marzo de 2003 (01.04) (241955)
Resolución Jefatural Nº 090-2003-INEI, de 31.03.2003.

Año 2003 Mes	Número Índice	Variación Porcentual Mensual	Acumulada
Marzo	103.37	1.12	1.83

8. Indice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de marzo de 2003 (01.04) (241955)
Resolución Jefatural Nº 091-2003-INEI, de 31.03.2003.

Año / Mes Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual Mensual	Acumulada
Marzo 2003	156,113192	0,83	1,10

9. Modifican Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario (05.04) (242187)
Por D.S. Nº 004-2003-TR de 04.04.2003 se modificó Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario. Ver anexo de legislación.