

Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral

Vol. XVIII N° 208 Mayo 2003

MULTA PAUCIS

Progresos en la Ley General de Trabajo

¿Avanza la revisión del Anteproyecto de Ley General de Trabajo por el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNT)? ¿Cuán factible es que éste logre un feliz resultado?

La respuesta que merezca esta pregunta es muy importante porque está en juego la capacidad de esta entidad para lograr consensos en tareas de gran significación para el futuro del Perú.

La economía de nuestro país, a juzgar por algunos indicadores, está avanzando y gracias a ella la tecnología también podrá mejorar. Pero necesitamos que se desarrolle mucho el empleo y se eleven los salarios y para ello se requiere eficiencia y un clima laboral adecuado.

El CNT ha empezado su labor por la parte más difícil, como lo es el capítulo de las Relaciones Colectivas de Trabajo, habiendo podido comenzar por la que no lo es tanto, como las Relaciones Individuales de Trabajo y transmitir una sensación de progreso en su propósito, visto éste especialmente por el lado numérico considerando cuántos artículos ya han merecido acuerdos. Desde esta perspectiva el avance no ha sido tan importante, pero sí lo es en cuanto a la significación de lo alcanzado y a lo posible de realizar.

Hay voluntad unánime de todos sus miembros, y esto es algo fundamental, de hacer frente al desafío y el convencimiento también total de que si no se logra una meta concertada aceptable, tarde o temprano habrán cambios en la política nacional que llevarán a constantes y desarticuladas modificaciones laborales como las que el país ha conocido a lo largo de su historia.

Debe mantenerse la fe en la concertación entre trabajadores y empleadores.

Población Económicamente Activa Ocupada de 14 y más años de Edad según Ocupaciones 1997 - 2001

OCUPACIONES	1997	1998	1999	2000	2001
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Trabajadores no calificados de los servicios	35,6	34,3	35,4	36,8	37,6
Vendedores ambulantes	6,6	6,6	6,2	8,0	6,5
Personal doméstico, limpiadores, lavaderos, planchadores y afines	6,5	6,3	7,5	7,2	5,4
Peones agropecuarios, minería, pesca, industria, transporte, servicios y otros	20,8	19,8	20,2	19,3	21,6
Otros: cobradores de transporte, mensajeros, recolectores de basura, peones agropecuarios, forestales de la pesca y afines.	1,7	1,6	1,5	2,1	1,8
Agricultores; trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	15,0	15,4	15,8	15,3	16,4
Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos	13,8	14,2	14,6	14,1	15,1
Otros: criadores y trabajadores pecuarios, pescadores, cazadores y trabajadores agropecuarios y pescadores artesanales	1,2	1,2	1,2	1,2	3,6
Trabaj. calificados de los servicios pers., seguridad y vendedores	13,3	15,0	15,5	15,1	14,4
Comerciantes vendedores	10,7	12,4	12,8	12,5	11,1
Otros: personal al servicio directo de los pasajeros, jefes economas y mayordomos, trabajadores de los cuidados personales, peluqueros, especialistas en tratamiento de belleza, personal de servicios de protección y seguridad y otros servicios.	2,6	2,6	2,7	2,6	3,3
Obreros y oper. de las activ. de minas, cant., petr., indus., manufac. y otros	9,2	8,7	8,2	8,3	9,0
Obreros de construcción, confeccionadores, conductores y otros	7,1	7,2	6,8	7,1	6,8
Profesionales científicos e intelectuales	7,5	7,4	6,8	6,4	6,4
Profesores y/o pedagogos	4,2	4,5	4,2	4,1	4,4
Otros: profesionales de las ciencias físicas, químicas y matemáticas e ingeniería, ciencias biológicas, la medicina y la salud, profesionales del derecho, ciencias económicas, administrativas y sociales, profesionales de las artes, escultura, música, etc.	3,3	2,9	2,6	2,3	2,0
Técnicos de nivel medio y trabajadores asimilados	5,6	6,5	6,3	6,2	5,1
Jefes de ventas y técnicos en administ., contabilidad, economía y afines	2,0	2,2	2,3	1,8	1,5
Otros: técnicos de nivel medio en ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería, de las ciencias biológicas, la medicina y la salud, operadores de equipos especializados, técnicos en navegación marítima y aeronáutica e inspectores de seguridad, salud y control de calidad, agentes de servicios administrativos, asistentes y auxiliares en la administración, artistas, trabajadores del espectáculo, atletas y auxiliares de cultos religiosos	3,7	4,3	4,0	4,4	3,6
Jefes y empleados de oficina	5,0	4,2	3,5	3,3	3,0
Fuerzas armadas y policiales	0,9	0,8	0,8	1,1	0,9
M. del Poder Ejec., Legislativo y directivos de la adm. pública y empresa	0,8	0,6	0,8	0,6	0,5

Elaboración: Informe Laboral

Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares - IV trimestre de 1997, 1998, 1999, 2000 y 2001.

Economía de escala, informalidad y microempresa

LA REALIDAD INCÓMODA

Para no pocas personas del ámbito político e incluso académico, el hecho que tengamos en el país el 60 o 70 por ciento de los ocupados al margen de la economía formal, es interpretado como la existencia de una gran cantidad de microempresas. En realidad tenemos un tercio de los trabajadores peruanos en el campo y de los dos tercios restantes, más de la mitad son trabajadores independientes no calificados o de empresas familiares y no remunerados. De lo que resta, sin embargo, debemos descontar los patronos (abundantemente informales) y los trabajadores del hogar.

En este mar informal, escasean las empresas, pero sobre todo las empresas que merezcan el calificativo de tales, por la importancia de sus dimensiones, su aporte al avance tecnológico, su influencia en el entorno comunal, la participación conjunta de capital y trabajo como unidades sociales, además de ser unidades económicas. En el año 2000, a escala nacional, las empresas de más de 50 trabajadores no daban empleo ni siquiera al 8 por ciento de los ocupados nacionales. Cuando queremos compararnos con los países industriales en términos de la "inmensa cantidad de empresas" que nos pueblan, podríamos recordar que la pequeña empresa japonesa se define como la que ocupa a menos de 400 trabajadores. En tales términos, la proporción de empresas sustantivas –por llamarlas de alguna manera– debe estar bordeando el 1 por ciento de la ocupación nacional y se sitúa en la minería, la banca, las cadenas comerciales y tal vez alguna, excepcional, industria.

No tenemos economías de escala - aquellas en que los productos van abaratándose en función de su producción masiva - porque no hemos tenido desarrollo de la industria, esa gran articuladora, y porque la descapitalización nacional nos ha dejado sin mercado interno. Hemos cedido incluso en la economía de bienes de consumo, la más elemental, en forma tal que el país ha pasado a ser un submercado de productos alimenticios, bebidas, confecciones, de otras naciones sudamericanas, como Brasil, Chile o Colombia, para nombrar las limitrofes. La pregunta sería es si en estas circunstancias podemos estar hablando de "desarrollo nacional".

MICROEMPRESA E INFORMALIDAD

La celebración ingenua de la enorme cantidad de microempresas, debería tener

este molesto telón de fondo. No es una "empresarialidad" extensa ni enormes dosis de "emprendedorismo" lo que mueve la generación y desaparición constante de cientos de miles de "microempresas" en nuestro medio. No es tampoco –a la usanza del mundo industrial– que dispongamos de una profusión de "pequeñas empresas" con algunas decenas o cientos de trabajadores, por necesidades de la producción industrial especializada o el avance de servicios profesionales. No dudamos que existan casos de microempresas ingeniosas, activas, con perspectivas de crecimiento futuro, pero no son el patrón dominante.

Dicho patrón es más bien el de la ausencia de capitales y la efervescencia de pequeñas unidades, domésticas, inestables y sobre todo insertas en un sistema económico en donde la evasión de la ley es la norma a seguir, puesto que los ingresos no alcanzan para tributos ni inversiones, sino para la sobrevivencia del conductor, que si tiene asalariados les paga poco y trabajan en pésimas condiciones. En otros términos, esos cientos de miles de "microempresas" son en su mayoría, el reino de la informalidad, tanto si se les aprecia por el lado de la economía como por el de la legalidad.

Que aún así, se vayan consolidando en diversos ramos, que hayan llegado conglomerarse en diversos campos – incluyendo el agro – y dirigirse a la exportación en volúmenes todavía insuficientes, es plausible y saludable. Es el resultado de la experiencia, de las bondades de algunos productos – ventajas comparativas – y del creciente conocimiento de la gestión, en el que han destacado evidentemente las acciones públicas y privadas.

Pero sobre todo es el país que tenemos y al que debemos entender y atender.

¿SALIDA APROPIADA?

Aquí viene el recuadro de la página de enfrente. Se trata de un proyecto de ley emanado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que plantea el tema de un régimen laboral distinto para los trabajadores de las PYMES, es decir las pequeñas y microempresas. Este es el núcleo del proyecto inicial –lo cual hace inexplicable que no haya surgido del Viceministerio de Trabajo– puesto que no puede considerarse promoción del empleo la posibilidad de reducir formalmente los derechos laborales. Para justificar esta vía, el argumento central de los partidarios del proyecto ha sido que los

trabajadores de este mundo micro pero masivo no tienen en absoluto derechos laborales, y los derechos rebajados que se les ofrece, serían un avance, y por lo tanto una promoción, para ellos. Los economistas, más crudos, se plantean el problema de si los conductores se animarán a "formalizarse" y cumplir con sus trabajadores a cambio de los posibles beneficios de la legalidad, o si en la balanza pesan más las ventajas de vivir al margen de la ley, sobornando en el caso de eventuales inspecciones, o simplemente cerrando y volviendo a abrir, o restringiéndose a emplear a sus familiares. En la balanza, también, debe estar la posibilidad de que las empresas medianas se conviertan en pequeñas para bajar sus costos salariales, generando un efecto adverso de mayores dimensiones que la sujeta promoción.

El proyecto, en el camino, tiene alrededor de un año de formulado, ha ido cambiando y rebajando sus aristas, hasta casi parecerse a un proyecto promocional. En el paso por las Comisiones del Congreso, se han ido incorporando sanciones expresas para los incumplimientos, estableciendo certificaciones de cumplimiento para acceder a beneficios, y subrayando el carácter temporal que tendría la permanencia en este régimen particular. Se exige también el cumplimiento de la norma de salario mínimo y seguro de salud. Pero queda eliminada del panorama de estos trabajadores la compensación por tiempo de servicios, las vacaciones serían de quince días, y el seguro de pensiones, opcional, entre lo principal.

¿Ayuda esto a salir de la informalidad y generar economías de escala?. No es lo que sostiene el ideario de la OIT. No es lo que prefieren las centrales sindicales. Pero es una propuesta oficial, con sus propios argumentos. Tal vez el proyecto llegue a ser verdaderamente un buen intento de promocionar a estos trabajadores, ahora abandonados a su suerte, ofreciendo apoyo a los conductores a cambio de que el trabajo que proporcionan tenga las mínimas condiciones del trabajo decente.

Un apunte final. El tema de fondo es seguramente la Ley General de Trabajo. Si el pensamiento oficial o empresarial es que tenemos una legislación cargada de beneficios tan profusos como irreales o antieconómicos, es en la discusión de este texto donde debiera darse el debate, con la buena fé y la franqueza con que se viene actuando, por ejemplo, en el Consejo Nacional del Trabajo. (JGBA)

RÉGIMEN LABORAL PARA LA MICROEMPRESA (1)

ESTADO DE LA CUESTION EN LOS DICTAMENES DE ECONOMIA, PRODUCCION Y PYME Y TRABAJO (2)

Régimen Laboral Especial: dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las microempresas, así como a mejorar los niveles de disfrute efectivo, por parte de los trabajadores de las indicadas unidades económicas, de los derechos de naturaleza laboral que tienen carácter mínimo esencial.

Ambito: para la microempresa, esto es y de manera concurrente, empresas que tienen hasta 10 trabajadores y un monto de ventas anual:

– inferior a 150 UIT (según **PRODUCCIÓN Y PYME y TRABAJO**)

– hasta el límite del RUS (según Economía que, en este aspecto, mantuvo la versión original del proyecto del Ejecutivo).

Temporalidad: 5 años (**TRABAJO y ECONOMIA**) o 10 años (**PRODUCCION Y PYME**) **Exclusión del régimen:** Por un año. Si en un período de 90 días se sale de la categoría microempresa.

CONTENIDO DE LA PROPUESTA

Síntesis: Un régimen más accesible a empresas con menores volúmenes de ventas por: Menor costo por despido (injustificado). Menor costo en vacaciones. No hay sobretasa por trabajo nocturno. No CTS. Para el trabajador, la aportación a pensiones es opcional. Conductores acceden al seguro social

REMUNERACION

PRODUCCION Y PYME : no se menciona

ECONOMIA: El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, órgano consultivo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que tiene por objeto la discusión y concertación de políticas en materia de trabajo, de promoción del empleo y de protección social, es el ente encargado de regular la remuneración mínima de carácter promocional de los trabajadores de las micro empresas comprendidas en el Régimen Laboral Especial.

TRABAJO: No menor a una Remuneración Mínima Vital. El Consejo Nacional de Trabajo, como órgano consultivo del Ministerio de Trabajo, con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, pueden fijar remuneraciones especiales de acuerdo a la realidad de cada región, y de conformidad con la Constitución.

OTRAS CARACTERISTICAS (99 % COMUNES EN LOS DICTAMENES)

• **Jornada y Horario de Trabajo:** Es aplicable lo previsto por el Dec. Leg. N° 854 "Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo" modificado por la Ley N° 27671 "Ley que modifica la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo" o norma que los sustituya. (ahora hay un TUO D.S. 007-2002-TR del 4.07.2002). Con la excepción de la sobretasa del 35% por jornada nocturna. (**TRABAJO**). • **Descanso Semanal Obligatorio:** 24 horas. • **Descanso Vacacional:** 15 días. **Despido Injustificado:** Indemnización por despido injustificado equivale a quince (15) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 180 remuneraciones diarias. • **Seguro Social de Salud:** Los trabajadores y conductores de las microempresas son asegurados regulares. (**TRABAJO** mantiene "dentro de un régimen especial"). • **Régimen Pensionario Opcional**

Microempresas que no se hayan constituido en personas jurídicas en las que laboren parientes consanguíneos hasta el segundo grado o el cónyuge del titular o propietario persona natural, es aplicable lo previsto en la segunda disposición complementaria de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Determinación de Microempresas comprendidas en el Régimen Especial

Requisito: presentar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo una Declaración Jurada de poseer las condiciones indicadas, acompañando, de ser el caso, una copia de la Declaración Jurada del Impuesto a la Renta del ejercicio anterior.

Beneficios de las empresas comprendidas en el régimen

Exoneración del 70% de los derechos de pago previstos en el TUPA-MTPE por los trámites y procedimientos que efectúen ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Contratar con el Estado y participar en los Programas de Promoción del Estado, para lo cual las microempresas deberán:

– **TRABAJO:** ... acreditar el cumplimiento de las normas laborales de su régimen especial o de las del régimen general, según sea el caso, sin perjuicio de otras exigencias que pudieran establecerse normativamente.

– **ECONOMÍA:** ... encontrarse comprendidas en el Régimen Laboral Especial creado por la presente Ley.

– **PRODUCCIÓN Y PYME:** no contempla este beneficio.

Fiscalización de las microempresas comprendidas en el régimen

El Servicio Inspectivo verificará si las microempresas que han presentado la Declaración Jurada cumplen efectivamente las condiciones para encontrarse comprendidas en el régimen especial.

La determinación del incumplimiento de alguna de las condiciones indicadas, dará lugar a que se considere a la microempresa y a los trabajadores de ésta excluidos del régimen especial y generará el cumplimiento del íntegro de los derechos contemplados en la legislación laboral y de las obligaciones administrativas conforme se hayan generado.

Debe establecerse inspecciones informativas, de difusión de la norma.

Descentralización del Servicio Inspectivo mediante convenios

CONVIVENCIA ENTRE REGIMENES (PRODUCCION Y PIME y TRABAJO)

Los trabajadores con relaciones laborales existentes al momento de la entrada en vigencia del régimen especial, mantienen los derechos nacidos de sus relaciones laborales. Los que cesen bajo la normatividad anterior, no podrán ser contratados por la misma microempresa bajo el nuevo régimen hasta que haya transcurrido por lo menos un año desde la fecha del fin de la relación laboral; en caso contrario, los recontratados gozarán de todos los derechos que tenían para el momento en que fueron cesados

Las microempresas comprendidas en el régimen especial y los trabajadores de éstas pueden pactar condiciones diferentes a las previstas en la presente ley, respetando el carácter mínimo esencial de los derechos reconocidos por esta.

CONTROL / FRAUDE (sólo TRABAJO)

En caso que un trabajador que goza de los derechos del régimen general sea despedido con la finalidad exclusiva de ser reemplazado por otro dentro del régimen especial, tendrá derecho al pago de una indemnización especial equivalente a dos (02) remuneraciones mensuales por cada año laborado, o la proporción correspondiente.

El plazo para accionar por la causal señalada en el párrafo precedente caduca a los 30 días de producido el despido, correspondiéndole al trabajador la carga de la prueba respecto a tal finalidad del despido.

La causal especial e indemnización mencionados dejan a salvo las demás causales previstas en el régimen laboral general así como su indemnización correspondiente.

Simulación o Fraude a la Ley

En caso de simulación o fraude a efectos de acceder a los beneficios del régimen especial, se aplica automáticamente el régimen laboral general.

(1) La mayoría de los puntos son comunes a los tres dictámenes. Cuando no se hace mención particular a una comisión quiere decir que se trata de puntos de consenso.

(2) **ECONOMÍA** aprobó su dictamen a inicios de abril o fines de marzo. **PRODUCCIÓN Y PYME** aprobó el suyo el miércoles 16 de abril. **TRABAJO** estuvo a punto de votar en sus dos últimas sesiones el conjunto del dictamen (el congresista Risco anunció que presentaría un dictamen en minoría).

Escenas Laborales

• INSTITUCIONALES

• SPDTSS: Reunión Técnica

La Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SPDTSS) que preside Jaime Zavala, ex Ministro de Trabajo, ha invitado al Presidente del Tribunal Constitucional, doctor Javier Alva, para que exponga sobre el tema "Las sentencias del Tribunal en los casos relativos al despido arbitrario".

La reunión tendrá lugar durante el desayuno de trabajo mensual que se efectuará el día viernes 23 de mayo a las 8:00 a.m. en el Hotel Sonesta Posada del Inca "El Olivar".

• APERT: Seguro de Cesantía

La Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo (APERT) que preside Germán Ramírez Gastón ha organizado, al igual que en anteriores ocasiones, una exposición del economista y especialista en temas socioeconómicos Juan Chacaltana sobre el tema "Reflexiones en torno al Seguro de Cesantía peruano", la misma que se llevará a cabo el día 20 de mayo a horas 6.30 p.m. en el local de AELE sito en Paseo de la República N° 6236, Of. 101, Miraflores.

Participará como comentarista el experto de la OIT Francisco Verdura.

Han sido invitados a este evento, además de los miembros de la Asociación, Carmen Vildoso Viceministra de Promoción del Empleo; Judith Guabloche del Banco Central de Reserva; Jaime Saavedra de GRADE y Jorge Bernedo de ANÁLISIS LABORAL.

• UNMSM: Acto académico

El día 23 de mayo a las 12 del día se llevará a cabo en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), cuyo Decano es el doctor Ulises Montoya Alberti, el acto académico de reinaguración de la Biblioteca de la mencionada facultad que lleva el nombre de quien fuera reconocido jurista y magistrado Germán Aparicio y Gómez Sánchez.

En esta oportunidad tendrá lugar la entrega de la colección completa (1988-2003) de la Revista ANÁLISIS TRIBUTARIO y de su suplemento INFORME TRIBUTARIO.

• XIII Congreso Mundial

Las personas interesadas en el XIII Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT) pueden consultar la página web del Congreso: <http://www.fu-berlin.de/iira2003>.

Quienes deseen asistir y requieran mayores informes pueden llamar al teléfono

4473738 y preguntar por la señorita Cecilia Fuchs.

• OIT: Convenio N° 144

En el Seminario Nacional Tripartito referido a la ratificación del Convenio N° 144 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Consulta Tripartita (1986) expuso el doctor Jaime Zavala Costa –reconocido impulsor del diálogo social en nuestro país a través del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo– en su calidad de Consultor de la OIT, sobre la conveniencia de que el Perú ratifique dicho convenio.

Expresó el doctor Zavala que la respuesta a un cuestionario que envió a 60 entidades representativas de los trabajadores, empleadores y gobierno fue positiva de manera unánime en el sentido que el Convenio debía ser ratificado por nuestro país cuanto antes.

Vino especialmente desde Ginebra para participar en el Seminario mencionado el señor Natan Elkin, Jefe de la Unidad de Empleo y Formación de la OIT.

• INDECOPI: Nuevo miembro de Sala Concursal

El Dr. Francisco Javier Romero Montes ampliamente conocido en los medios universitarios, experto en materia de seguridad social, autor de publicaciones sobre esta materia, así como sobre Derecho del Trabajo y antiguo colaborador de ANÁLISIS LABORAL, ha sido recientemente designado vocal de la Sala Concursal del Tribunal de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI.

Conocedores de su valía intelectual estamos seguros de su eficiente desempeño en las importantes funciones que le han sido encargadas conjuntamente con otros dos profesionales.

• COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)

Mantener la CTS como depósito mensual, sustituirla por un Seguro de Desempleo, establecer el Seguro de Cesantía o volver a los depósitos semestrales, son las opciones que se han venido debatiendo en los últimos tres años y cuyo futuro es aún incierto.

Un beneficio como la CTS nacido el 20 de junio de 1925 continúa ahora sujeto a un régimen transitorio de depósitos mensuales de libre disposición, modalidad que se origi-

nó en una necesidad que no tiene finalidad laboral sino más bien el objetivo de dar liquidez a los trabajadores y contribuir así a reactivar el consumo, entre otros alcances.

El gobierno actual, el transitorio del presidente Paniagua y el anterior han mantenido el esquema actual de depósitos mensuales.

¿Estará el MEF dispuesto a cerrar ese canal de liquidez para los trabajadores que actualmente equivale al 9.72% mensual en promedio?

Es un tema complejo, por cuanto un beneficio social ha sido convertido en un instrumento de política económica y revertirlo es complejo. En este sentido una opción racional para regresar a los depósitos semestrales sería que mes a mes se reduzcan gradualmente los depósitos mensuales hasta que en un lapso de seis meses se vuelva a cero y pasemos a los depósitos semestrales.

• BOLETA DE PAGO Tecnología y desarrollo

No hace muchos años colocar en un sobre el dinero de los trabajadores y pagarles sus retribuciones era un servicio muy extendido que brindaban las entidades bancarias y financieras. Aún existen algunas empresas que reciben este servicio por razones geográficas, distancia, etc.

Asimismo, desde 1998 el D.S. N° 001-98-TR permite que se declare opcional la firma del trabajador en el duplicado de la Boleta de Pago que queda en poder del empleador, correspondiéndole a éste la carga de la prueba.

Estas prácticas y la nueva normatividad han disminuido tiempo y costos, y han dado oportunidad a muchas decisiones empresariales. En la actualidad nos parece lo más normal que el trabajador se acerque al cajero automático de un banco a retirar el dinero de sus haberes y ya no reciba el tradicional "sobre de fin de mes".

Hemos entrado a un nuevo siglo y dentro del desarrollo de la administración de las Planillas y Boletas de Pago una decisión que debe adoptarse es la posibilidad de que se elimine la entrega física del original de la boleta de pago, así como que se envíe la Boleta inserta a un correo electrónico, a la dirección que el trabajador determine. Claro que lo óptimo es que los "fedatarios informáticos" validen la transmisión pero eso estimamos llevará algunos años.

Sin embargo, consideramos que sería conveniente convocar una comisión especial, en la que estén representados trabajadores

y empleadores, así como el MTPE, para que propongan una recomendación.

• OTORGAN LA CONDECORACION DE LA ORDEN DEL TRABAJO EN LOS GRADOS DE GRAN OFICIAL Y COMENDADOR

Por Resoluciones Supremas se condecoraron con la Orden del Trabajo en los Grados de Gran Oficial y Comendador a destacadas personalidades del ámbito laboral.

ORDEN DEL TRABAJO Grado de Gran Oficial

El Dr. Jaime Zavala Costa fue distinguido con esta condecoración en reconocimiento a su labor docente y de investigación de amplia trayectoria especializada en el Derecho de Trabajo, quien durante su gestión como Ministro de Estado priorizó sus esfuerzos en la reinstalación e impulso del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.

El distinguido profesional se desempeñó como ministro de estado en la cartera de Trabajo, delegado de los empleadores en las Conferencias anuales de la OIT y actualmente es presidente de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ORDEN DEL TRABAJO Grado de Comendador

Señor Valentín Pachó Quispe, dirigente sindical de reconocida trayectoria en el ámbito de las relaciones laborales en nuestro país y promotor del Instituto de Estudios Sindicales de la CGTP fue distinguido con esta Orden en el Grado de Comendador.

También fueron condecorados en este Grado de Comendador el señor José Coaquira Parichahua y la señora Sara Grunfel viuda de Goryn, dirigente del gremio de trabajadores y Presidenta del Directorio de FABRITEX PERUANA S.A., respectivamente, fábrica que estaba al borde de la quiebra pero que se recuperó gracias a las gestiones de sus trabajadores y empresarios, así como el señor Aquilino Flores Conislla, Director Gerente de la empresa TOPY TOP S.A., quien ha tenido un notable desarrollo empresarial y contribuido grandemente a la creación de puestos de trabajo.

• PRESTACIONES POR SEPELIO

En el ámbito de la seguridad social en nuestro país una de las prestaciones que presenta una variada gama de posibilidades es la Prestación por Sepelio.

Así tenemos que los trabajadores dependientes afiliados al Sistema Privado de Pen-

siones en caso de fallecimiento tienen derecho por sepelio a un monto promedio de S/. 2,795.57.

Asimismo, por tener la calidad de asegurados regulares en el Régimen Contributivo de la Seguridad Social-ESSALUD, financiado con el 9% que pagan los empleados, los trabajadores también tienen derecho a una prestación por sepelio.

Igualmente si el trabajador labora en una empresa de alto riesgo el empleador debe contratar con una compañía de seguros una póliza para invalidez y sepelio, lo que representa un costo adicional.

En el mercado de los seguros, adicionalmente a los ya mencionados que son obligatorios, las personas también pueden tomar un seguro de salud o un seguro de vida que también otorgan prestaciones por sepelio. Estos son voluntarios y dependerá de la cobertura que elija el asegurado. Incluso, adicionalmente, si una persona es ahorrista de una entidad bancaria, también accede a un seguro adicional por sepelio.

En conclusión, para la prestación por sepelio se pueden detectar hasta 3 aportes obligatorios y dos voluntarios; la paradoja sin embargo está en que no obstante que trabajadores y empleadores pagan estos seguros, los deudos del fallecido solamente pueden utilizar uno de ellos por cuanto se les exige la presentación del original de la factura por los servicios funerarios.

Cabe precisar que la prestación bajo comentario no constituye un reembolso de gastos sino una prestación económica que adquiere el asegurado, por lo tanto, es doble reflexionar si realmente se trata de una prestación de seguridad social o de un gran negocio para terceros que no beneficia a los asegurados.

Lo saludable sería recuperar el carácter integral que debe tener la seguridad social a fin de evitar estos sobre costos que significan pagar tres o cinco seguros y solamente acceder a uno de ellos.

Esto es un efecto de la ausencia de un verdadero sistema de seguridad social que, por un lado, racionalice costos y, por otro, otorgue beneficios concretos.

• NUEVA LEY PARA TRABAJADORES DEL HOGAR

Se aprobó en el Pleno del Congreso la Ley que regula la actividad laboral de los trabajadores del Hogar cuyos alcances concretos los indicamos a continuación:

- El contrato puede ser escrito o verbal;
- Los Trabajadores del Hogar deben guardar reserva sobre la vida e incidentes del hogar;
- La remuneración se fija por acuerdo de partes. No hay un mínimo;

d) Se proporcionará alimentación y alojamiento adecuados al nivel económico del empleador. Estos conceptos no serán parte de la remuneración. Por tanto, no deberán estar afectos a aportes a seguridad social y pensiones;

e) Deberá extenderse una constancia semanal, quincenal o mensual del pago de los haberes. El Ministerio de Trabajo y P.E fijará las características mínimas.

f) Si el despido se produce sin preaviso de 15 días deberá abonarse 15 días de indemnización.

g) La CTS continuará en medio sueldo y se pagará anualmente con efecto cancelatorio o al término del contrato, debiendo definirse si en este caso se debe computar todo el tiempo de servicios con el último sueldo.

h) Descanso semanal de 24 horas continuas. Si se trabaja se dará descanso compensatorio o el pago del 50% de sobretasa.

i) Las vacaciones continúan en 15 días de descanso remunerado por año. El récord trunco, sea cual fuere la causa del cese, se compensa por dozavos y treintavos.

j) Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad. Se otorgará en forma obligatoria 50% de la remuneración mensual en cada oportunidad. Si el alojamiento y la alimentación no son parte de la remuneración, se deduce que ambos conceptos no serán computables para el pago de las gratificaciones.

k) Los trabajadores "cama afuera" se registrarán también por esta ley.

l) La jornada para los trabajadores "cama adentro" será de 8 horas diarias y 48 semanales como máximo.

ll) Son asegurados obligatorios de la seguridad social. Pueden asegurarse para pensiones en el Sistema Nacional de Pensiones o en el Sistema Privado de Pensiones.

m) No se podrá reducir remuneraciones y otros derechos que se paguen a los trabajadores del hogar a la fecha de aprobación de la ley bajo comentario.

n) Se sujetan a la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

ñ) El MTPE reglamentará la ley en 60 días.

• FE DE ERRATAS

En el artículo de Juan Chacaltana y Kristian López "¿Cuánto cuesta un Seguro de Desempleo?" publicado en la edición de ANÁLISIS LABORAL correspondiente al mes de abril de 2003.

dice:

$$B/W = (r)(c) \frac{-u}{1-u^{\sqrt{t}}}$$

debe decir:

$$B/W = (r)(c) (u/1-u)$$

Boleta de Pago

Firma opcional del trabajador en el duplicado que queda en poder del empleador

1. PLANILLA DE PAGO

Comprende a los libros, hojas sueltas y microformas, registros en los cuales se deja constancia plena de los ingresos pagados a los trabajadores dependientes, los tributos, aportes y contribuciones de cargo del empleador y del trabajador, así como toda otra información que exige el D.S. N° 001-98-TR. Esta planilla deberá contar con la autorización y sellado de la Autoridad Administrativa de Trabajo y no será firmada ni por el empleador ni por el trabajador. Los registros podrán ser individuales o colectivos según disponga el empleador.

2. BOLETA DE PAGO

La boleta de pago es un documento que se encuentra también regulado por el D.S. N° 001-98-TR, y que en general debe contener los mismos datos que figuran en la Planilla de Pago: razón social del empleador, su RUC, dirección y la información individual del trabajador, según se trate de Planilla por mes, semana o quincena respectiva.

El original de la Boleta de Pago, sellado y firmado por el empleador o su representante legal, debe ser entregado al trabajador a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago. Cometen un grave error las empresas, y por tanto restan seguridad jurídica a la Boleta, cuando colocan por medio de un sello las firmas de los representantes legales, pues el requisito es la firma del funcionario y no el sello de la firma.

Por su parte, el duplicado de la Boleta de Pago quedará en poder del empleador, el mismo que será firmado por el trabajador, si éste no supiera firmar, imprimirá su huella digital. En esta oportunidad se puede dejar constancia de la fecha de recepción de la Boleta de Pago.

3. FIRMA OPCIONAL DEL DUPLICADO

El D.S. N° 001-98-TR, modificado por D.S. N° 017-2001-TR, establece en su Art. 19° que «si el empleador lo considera conveniente, la firma de la Boleta por el trabajador será opcional. Sin embargo, en este caso, corresponderá al empleador la carga de la prueba respecto al pago de la remuneración y la entrega de la boleta de pago al trabajador».

Esta es una opción que ahorra tiempo e incorpora los avances tecnológicos a la aplicación de las normas laborales, para lo cual se requiere contar con la seguridad jurídica necesaria, aspectos que analizaremos a continuación.

La norma indicada no precisa el procedimiento para formalizar esa declaración por lo que si el empleador, en aplicación del Art. 9° del Dec. Leg. N° 757, tiene el derecho a organizar y desarrollar sus actividades en la forma que juzgue conveniente, deberá definir la forma en que declara opcional la firma del duplicado de la Boleta de Pago. Al respecto se recomienda tener en cuenta lo siguiente:

a) La declaración de la firma opcional deberá constar en un documento, entendiéndose por tal: una carta indivi-

dual, un comunicado, un memorando individual, mensaje/glosa en la parte inferior de la Boleta de Pago, correo electrónico en la medida que sea calificado como medio de comunicación interna en el reglamento interno de trabajo, entre otros.

b) Debe recabarse cargo de la recepción del documento remitido. Para la glosa, el cargo es la copia de la propia Boleta; para el correo electrónico el mensaje de "leído".

c) Debe colocarse la fecha en que se inicia la vigencia de la firma opcional del duplicado.

d) Contenido del documento: la decisión del empleador de declarar opcional la firma; los medios que el empleador considerará que acreditan el pago de las remuneraciones e ingresos: la carta que remite al banco para que realice los abonos en las cuentas de los trabajadores, la constancia de los depósitos que entregue el banco al empleador, los registros que obran en las cuentas individuales del trabajador (retiros y abonos registrados); etc.

e) Indicar en la carta que se dirige al Banco que se abonan remuneraciones, conceptos no remunerativos (si fuera el caso) y otros ingresos.

MODELO DE CARTA

Lima, de de 200...

Señor
Juan Pérez
Presente.-

De nuestra mayor consideración:

Sirva la presente para saludarlo y comunicarle que nuestra empresa ha considerado conveniente declarar que la firma de la Boleta de Pago por parte de usted en calidad de trabajador será de carácter opcional en aplicación de lo que dispone el Art. 19° del D.S. N° 001-98-TR, por lo que a partir del usted recibirá su Boleta de Pago y no estará obligado a firmar la copia que quedará en nuestro poder.

Asimismo, al amparo de la citada norma legal cumplimos con informarle que acreditará el pago de sus haberes y demás ingresos, las cartas que se dirigen a la entidad bancaria para que realicen los abonos en vuestra cuenta, las constancias de los depósitos, los registros que obran en su cuenta individual, –retiros y abonos–, así como cualquier otra documentación complementaria.

Atentamente,

Razón Social
RUC N°

Cargo/Trabajador

Las Prestaciones de Sobrevivencia y el Tribunal Constitucional

PARTE (I)

ALDO VÉRTIZ IRIARTE

La Ley N° 27617 de 28 de diciembre de 2001 (01.01.02) introdujo modificaciones en los regímenes pensionarios de los DD. LL. N°s. 19990 y 20530, entre otros aspectos, sobre los alcances de la pensión de sobrevivientes, (viudez, orfandad y ascendientes del D.L. N° 20530), disponiendo ajustes que significaron disminución de los beneficios económicos considerados inicialmente.

Sobre esta normativa se interpusieron varias acciones de inconstitucionalidad (Expedientes N°s. 005-2002-I/TC; 006-2002-I/TC; y 008-2002-I/TC del Colegio de Abogados del Cusco), cuestionando diversos artículos de la ley en mención.

Con fecha 10 de marzo de 2003 se pronunció el Tribunal Constitucional emitiendo la sentencia publicada el 24 de abril de 2003 cuyas determinaciones más importantes trataremos de sintetizar.

1. REMUNERACIÓN DE REFERENCIA Y LOS PORCENTAJES APLICABLES EN LA PENSIÓN DEL D.L. N° 19990

Las variaciones introducidas por la Ley N° 27617 permitieron que el Ejecutivo mediante Decreto Supremo y con informe previo del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) pudiera modificar los criterios aplicables a la determinación de la **remuneración de referencia** como a los **porcentajes** que sirven para fijar la pensión en el Sistema Nacional de Pensiones.

Esta facultad se concretó al darse el D.S. N° 099-2002-EF de fecha 12 de junio de 2002 que estableció bases restrictivas para la aplicación de los nuevos criterios (1).

El cuestionamiento efectuado en la acción de inconstitucionalidad (Exp. N° 005-2002-I/TC) abarcó este aspecto así como el otorgamiento de las bonificaciones del FONAHPU que –según se afirmó– al ser prorrateadas y **pagadas mensualmente** a razón de 1/14, afectaron la aplicación de la pensión mínima de S/. 415.00 prometida para todos, así como la posibilidad de que la rentabilidad del FONAHPU pudiera ser mayor a lo realmente recibido.

1.1 Pronunciamiento del Tribunal Constitucional. El Tribunal ha considerado que sobre estos aspectos (art. 1° de la Ley N° 27617), no existe inconstitucionalidad pues *“cualquier modificación que se haga de las reglas o criterios para fijar tanto la remuneración de referencia como los porcentajes aplicables para la determinación de la jubilación vinculada al Decreto Ley N° 19990, únicamente puede operar para quienes aún no tienen un derecho adquirido, esto es, para los que mantienen una expectativa dentro de dicho régimen previsional, por no haber cumplido los requisitos que la ley indica para gozar de una pensión en tal régimen; así debe entenderse en adelante”*.

• En cuanto a la alternativa de que las bonificaciones FONAHPU sigan pagándose dos veces al año, fue desestimada por el Tribunal por no constituir tal bonificación un derecho previsional, ni un derecho adquirido, y porque prorratearla a lo largo del año no colisiona con ningún precep-

to constitucional. Por el contrario, a partir de la vigencia de la Ley N° 27617 esta bonificación *“se incorpora a la pensión”* resultando parte integrante de ella con las consecuencias positivas que ello significa, pues así **forma parte, recién, del derecho previsional** reconocido al pensionista.

2. MODIFICACIONES SOBRE PENSIONES DE SOBREVIVENCIA EN EL D.L. N° 20530

La Ley N° 27617 (art. 4°) alteró los alcances que hasta fines del año 2001 tenían las pensiones de sobrevivencia aplicables según el D.L. N° 20530 (2). Así, se reformularon los porcentajes aplicables **en general** (del 100% de la pensión percibida por el pensionista, a un porcentaje que dejaba entrever que podía ser menor a este último), así como también a los concernientes a las diversas **modalidades** de pensiones de sobrevivencia consideradas en la ley.

2.1 Pensión de viudez. La norma anterior distinguía el caso de la **viuda** a quien le correspondía el 50% de la pensión y el otro 50% se distribuía como pensión de orfandad entre los hijos. El 100% le era aplicado sólo si no había hijos menores.

La variación introducida por la Ley N° 27617 conservó el 100% para la viuda cuando la pensión no superaba la remuneración mínima vital (**rmv**), constituyéndose este último monto en **pensión de viudez mínima**. En los demás casos, la pensión aplicable sería el 50% de la percibida por el causante respetando el mínimo antes señalado. El cónyuge sobreviviente que fuera inválido y requiriera cuidado permanente de otra persona recibirá, además de su pensión, una bonificación igual a una **rmv**, previo dictamen médico de ESSALUD.

Finalmente, se determinó que la pensión de viudez no podría ser mayor del equivalente a 6 remuneraciones mínimas vitales.

(continuará)

(1) Para mayores detalles ver “Informe Laboral”, Agosto 2002, págs. 6 y 7.

(2) Más información en “Informe Laboral” de Febrero 2002, pág. 7 y “Análisis Laboral”, marzo 2002, pág. 21.

Subsidio por Maternidad

PARTE (I)

El Seguro Social de Salud (ESSALUD) administra diversas prestaciones del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud una de las cuales es la prestación en dinero correspondiente al subsidio por maternidad.

Dado que los alcances de esta prestación han sido objeto de diversas modificaciones presentamos en esta oportunidad el tratamiento legal debidamente actualizado.

1. OBJETO DEL SUBSIDIO POR MATERNIDAD

De acuerdo a lo establecido en el art. 16° del D.S. N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, el subsidio por maternidad es el monto en dinero que se otorga a la **asegurada titular** por los 90 días del descanso pre y post natal con el objeto de resarcir el «lucro cesante» (sic) (*) como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades de cuidado del recién nacido.

No se puede gozar simultáneamente de subsidio por incapacidad temporal y por maternidad.

Resulta importante hacer una distinción entre las prestaciones en salud que brinda ESSALUD –a las cuales puede acceder la derechohabiente embarazada de un asegurado titular– y el subsidio por maternidad, como prestación económica de ESSALUD, al cual tienen derecho únicamente las aseguradas titulares (vale decir trabajadoras).

2. CONDICIONES PARA EL GOCE DE LA PRESTACIÓN

La regla general para tener derecho a subsidio es que las afiliadas regulares en actividad cuenten con tres meses de aportación consecutivos, o cuatro no consecutivos dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se inició la causal. En el caso de maternidad, se debe cumplir con una condición adicional: que la titular del seguro se encuentre afiliada al tiempo de la concepción.

Como «afiliada al tiempo de la concepción» debe entenderse que la asegurada regular dependiente debe haber tenido vínculo laboral en el mes de la concepción (art. 8.2.3 de la Directiva N° 009-GG-ESSALUD-2001, Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas).

– En el caso de las aseguradas pescadoras y procesadoras pesqueras artesanales independientes, se considera que está afiliada al tiempo de la concepción cuando ha sido **declarada** por la entidad responsable en el mes de la concepción y cumplido con el pago del aporte correspondiente en ese mes;

– Para el caso de las aseguradas de regímenes especiales se considera que está afiliada al tiempo de la concepción cuando ha cumplido con el pago del aporte correspondiente al mes de la concepción, antes de presentar la solicitud de subsidio por maternidad.

El mes de la concepción se determina como el noveno mes anterior al mes de la fecha probable de parto.

En el caso de las **aseguradas agrarias** titulares no se les exige estar afiliadas al tiempo de la concepción.

3. PLAZO DE OTORGAMIENTO DEL SUBSIDIO

El subsidio por maternidad se otorga por 90 días pudien-

do éstos distribuirse en los periodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, conforme lo elija la madre, a condición que durante esos periodos no realice trabajo remunerado (art. 16° del D.S. N° 009-97-SA).

4. CÁLCULO DEL MONTO DEL SUBSIDIO

4.1. Base de cálculo

La base de cálculo para los asegurados regulares es su remuneración mensual, excluyendo las remuneraciones adicionales como las gratificaciones por Fiestas Patrias o Navidad u otros conceptos ordinarios legales o convencionales de periodicidad similar a las gratificaciones legales.

Para los asegurados de regímenes especiales se considerará remuneración asegurable aquella por la que efectúan sus aportes mensualmente.

En el caso de aseguradas agrarias dependientes la base de cálculo será su remuneración mensual y, en el caso de aseguradas agrarias independientes, será la remuneración mínima vital.

4.2 Forma de cálculo

4.2.1. Para aseguradas regulares y agrarias dependientes. - El subsidio por maternidad equivale al promedio diario de las remuneraciones de los cuatro últimos meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia multiplicado por el número de días de goce de la prestación. Es decir, equivale al total de remuneraciones de los últimos cuatro meses, dividido entre 120, multiplicado por el número de días de goce del descanso. Si el total de los meses de afiliación es menor a 4, el promedio se determinará en función al tiempo de afiliación de la asegurada.

4.2.2. Para aseguradas pescadoras y procesadoras pesqueras artesanales independientes, de regímenes especiales y agrarias independientes. - El subsidio equivale al promedio diario de la remuneración asegurable por la que se ha pagado aportes en los últimos cuatro meses calendario anteriores al mes en que se inicia la contingencia, multiplicado por el número de días de goce del descanso médico. Si el total de meses de afiliación es menor a cuatro el promedio se determinará en función al tiempo de afiliación de la asegurada.

En caso de aseguradas agrarias independientes y procesadoras pesqueras artesanales independientes, el promedio diario será como máximo el equivalente a la Remuneración Mínima Vital diaria vigente al momento de la contingencia.

(continuará)

(*) Consideramos que la referencia a «lucro cesante» es un error por cuanto en dicha situación nos encontramos frente a una contingencia y no a un daño.

Aportes en el Sistema Privado de Pensiones

La Superintendencia de Banca y Seguros, en cumplimiento a lo dispuesto en el Título V del Compendio de Normas Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, referido a Afiliación y Aportes aprobado por Resolución N° 080-98-EF/SAFP informa lo siguiente:

1) FACTOR MENSUAL "A" (FM"A") a aplicar para deudas previsionales hasta el mes de Mayo de 2003.

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO									
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	
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	1,01395313
Abril	1,09500000	1,07995460	1,07859360	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000
Mayo	1,09831755	1,08272712	1,07442175	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313
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 1.35% para un período mensual de 30 días (Circular SBS N° AFP-024-2002).

(1) El mes de vencimiento o mes en el que se origina la deuda corresponde al mes en que se debieron pagar los aportes y cargos previsionales.

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO			
	1993	1994	1995	1996
Enero	---	1,01935345	1,00720807	1,00784764
Febrero	---	1,01849219	1,00678146	1,00969344
Marzo	---	1,02125722	1,00722406	1,01138169
Abril	---	1,01994775	1,00958868	1,01384612
Mayo	---	1,01959898	1,01203842	1,01302151
Junio	---	1,01526101	1,01063219	1,00992002
Julio	---	1,01171127	1,00906057	1,00711165
Agosto	1,02583087	1,00945889	1,00760684	1,00883359
Setiembre	1,02332605	1,01187520	1,00804525	1,00920669
Octubre	1,02348880	1,01011332	1,00687239	1,00903208
Noviembre	1,01875705	1,00776812	1,00646538	1,00662534
Diciembre	1,01629637	1,00695919	1,00736649	1,00524519

(1) El mes de vencimiento o mes en el que se origina la deuda corresponde al mes en que se debieron pagar los aportes y cargos previsionales.

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:

$$FA_{VT} = FM_V^{(N-5)/N} * FM_{V+1} * \dots * FM_{T-1} * FM_T^{X/N}$$

FA : Factor Acumulado a determinar "A" o "B", según corresponda.

FM : Factor Mensual "A" o "B", según corresponda.

V : Mes de vencimiento o aquél en que se origina la deuda (mes de pago original de los aportes previsionales).

T : Mes de regularización o pago de la deuda.

N : Número de días que tiene el mes en cuestión.

X : Día de pago en el mes de regularización de la deuda.

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

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

FACTOR DE ACTUALIZACION B: 1,00000000

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

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

Seguro Social en Salud: Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y Regímenes Especiales (1 y2)**TABLA N° 1: Factores para determinar Interés Moratorio (TIM - ESSALUD: 1.6% mensual simple)**

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

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

Calendario Tributario y de otros Conceptos: R. de S. N° 183-2002/SUNAT (28.12.2002) y normas especiales

CONCEPTO	ULTIMO DIGITO DEL R.U.C. DEL CONTRIBUYENTE																			
	0		1		2		3		4		5		6		7		8		9	
	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821)	15.05.03	16.06.03	16.05.03	17.06.03	19.05.03	18.06.03	20.05.03	19.06.03	21.05.03	20.06.03	22.05.03	23.06.03	23.05.03	10.06.03	12.05.03	11.06.03	13.05.03	12.06.03	14.05.03	13.06.03
• ESSALUD (2)	15.05.03	16.06.03	16.05.03	17.06.03	19.05.03	18.06.03	20.05.03	19.06.03	21.05.03	20.06.03	22.05.03	23.06.03	23.05.03	10.06.03	12.05.03	11.06.03	13.05.03	12.06.03	14.05.03	13.06.03
– Régimen General (3)	15.05.03	16.06.03	16.05.03	17.06.03	19.05.03	18.06.03	20.05.03	19.06.03	21.05.03	20.06.03	22.05.03	23.06.03	23.05.03	10.06.03	12.05.03	11.06.03	13.05.03	12.06.03	14.05.03	13.06.03
– Grupos Especiales (3)	15.05.03	16.06.03	16.05.03	17.06.03	19.05.03	18.06.03	20.05.03	19.06.03	21.05.03	20.06.03	22.05.03	23.06.03	23.05.03	10.06.03	12.05.03	11.06.03	13.05.03	12.06.03	14.05.03	13.06.03
• ONP (2) (3)	15.05.03	16.06.03	16.05.03	17.06.03	19.05.03	18.06.03	20.05.03	19.06.03	21.05.03	20.06.03	22.05.03	23.06.03	23.05.03	10.06.03	12.05.03	11.06.03	13.05.03	12.06.03	14.05.03	13.06.03
• Pagos a Cuenta y Retenciones del Impuesto a la Renta, incluye RER (2)	15.05.03	16.06.03	16.05.03	17.06.03	19.05.03	18.06.03	20.05.03	19.06.03	21.05.03	20.06.03	22.05.03	23.06.03	23.05.03	10.06.03	12.05.03	11.06.03	13.05.03	12.06.03	14.05.03	13.06.03
• IES (Ex FONAVI) (2)	15.05.03	16.06.03	16.05.03	17.06.03	19.05.03	18.06.03	20.05.03	19.06.03	21.05.03	20.06.03	22.05.03	23.06.03	23.05.03	10.06.03	12.05.03	11.06.03	13.05.03	12.06.03	14.05.03	13.06.03
• SENCICO (2)	15.05.03	16.06.03	16.05.03	17.06.03	19.05.03	18.06.03	20.05.03	19.06.03	21.05.03	20.06.03	22.05.03	23.06.03	23.05.03	10.06.03	12.05.03	11.06.03	13.05.03	12.06.03	14.05.03	13.06.03
• SENATI (4)	19.05.03	17.06.03	19.05.03	17.06.03	19.05.03	17.06.03	19.05.03	17.06.03	19.05.03	17.06.03	19.05.03	17.06.03	19.05.03	17.06.03	19.05.03	17.06.03	19.05.03	17.06.03	19.05.03	17.06.03
• APORTES A LAS AFP:																				
– En Cheque (5)	06.05.03	04.06.03	06.05.03	04.06.03	06.05.03	04.06.03	06.05.03	04.06.03	06.05.03	04.06.03	06.05.03	04.06.03	06.05.03	04.06.03	06.05.03	04.06.03	06.05.03	04.06.03	06.05.03	04.06.03
– En Efectivo (6)	08.05.03	06.06.03	08.05.03	06.06.03	08.05.03	06.06.03	08.05.03	06.06.03	08.05.03	06.06.03	08.05.03	06.06.03	08.05.03	06.06.03	08.05.03	06.06.03	08.05.03	06.06.03	08.05.03	06.06.03
– Declaración sin pago (6)	08.05.03	06.06.03	08.05.03	06.06.03	08.05.03	06.06.03	08.05.03	06.06.03	08.05.03	06.06.03	08.05.03	06.06.03	08.05.03	06.06.03	08.05.03	06.06.03	08.05.03	06.06.03	08.05.03	06.06.03
– Pago de la deuda hasta ... (7)	22.05.03	20.06.03	22.05.03	20.06.03	22.05.03	20.06.03	22.05.03	20.06.03	22.05.03	20.06.03	22.05.03	20.06.03	22.05.03	20.06.03	22.05.03	20.06.03	22.05.03	20.06.03	22.05.03	20.06.03
• RUS (2)	15.05.03	16.06.03	16.05.03	17.06.03	19.05.03	18.06.03	20.05.03	19.06.03	21.05.03	20.06.03	22.05.03	23.06.03	23.05.03	10.06.03	12.05.03	11.06.03	13.05.03	12.06.03	14.05.03	13.06.03
• CONAFVICER (8)	15.05.03	16.06.03	15.05.03	16.06.03	15.05.03	16.06.03	15.05.03	16.06.03	15.05.03	16.06.03	15.05.03	16.06.03	15.05.03	16.06.03	15.05.03	16.06.03	15.05.03	16.06.03	15.05.03	16.06.03

(1) Rige también para el ISC; salvo que se aplique un calendario especial, como en el caso del ISC que afecta a los combustibles (ver Cronograma en página ...) (2) Salvo que se trate de contribuyentes considerados como «Buenos Contribuyentes» (ver Calendario en página ...) (3) Los plazos para la presentación y/o pago en este caso son los mismos que para los tributos administrados por SUNAT. (4) Doce primeros días hábiles del mes. (5) Tres primeros días hábiles del mes. (6) Cinco primeros días hábiles del mes. (7) ... Diez días hábiles siguientes luego de presentar la Declaración sin Pago; en este caso, se reduce en 50% el pago de intereses. (8) Quince primeros días calendario.

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

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

RENTA BRUTA DE QUINTA CATEGORIA

Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda". (TUO-LIR-99, Art. 34°).

DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORIAS (D.S. N° 145-2000-EF DE 26.12.2000) (D.S. N° 191-2002-TR-18.12.2002)

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

TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2003

Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

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

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

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

DESCRIPCIÓN	NIVEL	TASA BASICA (a)	TASA ADICIONAL (b)	TOTAL (a+b)	IGV (c)	COTIZACION TOTAL (a+b+c)
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
SERVICIOS SOCIALES DE SALUD	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS COMUNITARIOS	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.19%	1.23%
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.19%	1.23%
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.19%	1.23%
CONSTRUCCION	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.23%	1.53%
EXTRACCION DE MADERA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.23%	1.53%
PESCA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.23%	1.53%
EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS	IV	0.53%	1.02%	1.55%	0.28%	1.83%

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

1) DESCUENTO POR NUMERO DE TRABAJADORES		2) RECARGOS Y DESCUENTOS POR CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	
N° DE TRAB. INSCRITOS	DESCUENTO AUTOMÁTICO (%)	NIVEL	DESCUENTO
DE 100 A 300	5%	NIVEL 1	Empresas que no alcanzan a cumplir con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial. Recargo 10%
DE 301 A 500	10%	NIVEL 2	Empresas que cumplen con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial. Sin recargo ni descuento
DE 501 A 1000	15%	NIVEL 3	Empresas que superan las obligaciones exigidas por la normalidad vigente. Descuento 20%
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

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

4) APORTACION MINIMA: 0,50%

Principales Dispositivos Legales

DESIGNAN VOCALES DE LA SALA CONCURSAL DEL TRIBUNAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL DEL INDECOPI (06.05.2003) (243630)

RESOLUCION SUPREMA N° 125-2003-PCM

Lima, 5 de mayo de 2003

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo establecido por la Undécima Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 27809, Ley General del Sistema Concursal, se creó la Sala Transitoria al interior del Tribunal del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI, la cual está integrada por cinco vocales, los mismos que son designados por Resolución Suprema;

Que, resulta necesario completar el número legal de miembros que integran la referida Sala del Tribunal de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual del INDECOPI;

De conformidad con lo establecido por los artículos 11° y 12° del Decreto Ley N° 25868 - Ley de Organización y Funciones del INDECOPI, modificados por el artículo 47° del Decreto Legislativo N° 807 - Ley de Organización y Funciones del INDECOPI, el artículo 5° de la Ley N° 27594 - Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el Nombramiento y Designación de Funcionarios Públicos y la Séptima Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley N° 27789 - Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Designar a los señores Francisco Javier Romero Montes, Oswaldo Hundskopf Exebio y Roberto Juan Servat Pereira de Souza en el cargo de Vocales de la Sala Concursal del Tribunal de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI.

Artículo 2°.- La presente Resolución Suprema será refrendada por el Presidente del Consejo de Ministros.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

LEY N° 27959 (08.05.2003) (243730)

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República
ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO 42° DE LA LEY N° 23506, LEY DE HABEAS CORPUS Y AMPARO

Artículo Único.- Modifica el artículo 42° de la Ley N° 23506, Ley de Hábeas Corpus y Amparo

Modifícase el artículo 42° de la Ley N° 23506, en los siguientes términos:

“Artículo 42°.- Las resoluciones finales recaídas en las acciones de Hábeas Corpus y Amparo, cuando queden consentidas o ejecutoriadas, serán publicadas en la página web del Diario Oficial El Peruano o del Tribunal Constitucional, en el caso que la expida este último.

Las resoluciones que a criterio del Tribunal Constitucional tengan relevancia jurisprudencial serán publicadas además, en forma obligatoria y dentro de los quince (15) días siguientes en el Diario Oficial El Peruano.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintinueve días del mes de abril de dos mil tres.

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

AUTORIZAN A PROCURADOR INTERPONER ACCIONES DE NULIDAD CONTRA RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS QUE INDEBIDAMENTE OTORGARON BENEFICIO DE AMNISTIA A PERSONAS JURIDICAS (08.05.2003) (243747)

RESOLUCION MINISTERIAL N° 085-2003-TR

Lima, 5 de mayo de 2003

VISTOS:

La Hoja Informativa N° 011-2003-OAI-OII elaborada por la Oficina de Auditoría Interna del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Informe N° 092-2003-MTPE/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con las conclusiones de la Hoja Informativa de Vistos, en cincuenta y uno (51) expedientes correspondientes a la amnistía regulada en la Tercera Disposición Transitoria y Final del Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, se constató que el acogimiento de los obligados al referido beneficio fue obtenido en virtud de irregularidades que son detalladas en la referida acción de control;

Que, respecto de los expedientes de amnistía de Coysel E.I.R.L. (N° 027-02-OA-UCM), Maderera Mario S.A. N° 003-02-OA-UCM), Corporación Educativa del Perú Santa Rosa de Lima S.R.L. (009-02-OA-UCM), Feriautos Camacho S.R.L. (024-02-OA-UCM) y División Transportes A.P.C. S.A. (026-02-OA-UCM), se observa que, a la fecha de emisión de la citada Hoja Informativa, había prescrito la posibilidad de la administración para declarar de oficio la nulidad de las resoluciones administrativas que otorgaron, en base a actos fraudulentos, el referido beneficio de amnistía, conforme con lo establecido en el numeral 202.3 del artículo 202° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 202.4 del artículo 202° de la citada Ley, en el caso en que haya prescrito el plazo para declarar la nulidad de oficio de los actos administrativos, corresponde demandar su nulidad ante el Poder Judicial en la vía del Proceso Contencioso Administrativo, por lo que, respecto de los cinco (5) expedientes mencionados precedentemente, resulta necesario autorizar al Procurador Público para que interponga las acciones legales correspondientes a efecto de que se emitan las resoluciones judiciales que declaren las nulidades pertinentes en salvaguarda de los intereses del Estado;

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

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley N° 17537, modificado por el Decreto Ley N° 17667, el literal d) del artículo 12° del Reglamento de Organización y

Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Autorizar al Procurador Público del Estado, encargado de los asuntos judiciales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para que interponga las acciones legales correspondientes a los fines señalados en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 2°.- Remítase la documentación y demás antecedentes del caso, al Procurador Público del Estado encargado de los asuntos judiciales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para los fines a que se contrae la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR (*)

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- Ámbito de aplicación

La presente ley regula las relaciones laborales de los trabajadores del hogar.

Artículo 2°.- Definición

Son trabajadores al servicio del hogar los que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños, y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares.

Están excluidas de los alcances de la presente ley las actividades indicadas o análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera.

Artículo 3°.- Celebración del contrato de trabajo

El contrato de trabajo para la prestación de servicios en el hogar será celebrada en forma verbal o escrita.

Artículo 4°.- Reserva sobre la vida en el hogar

Los trabajadores del hogar están obligados a prestar sus servicios con diligencia y a guardar reserva sobre la vida e incidentes en el hogar, salvo exigencia de la ley.

Artículo 5°.- Monto de la remuneración

El monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en cualquiera de sus modalidades será la señalada por acuerdo libre de las partes.

El empleador se encuentra en la obligación de proporcionar alimentación y/o alojamiento al trabajador del hogar, adecuados al nivel económico del empleador. Tales conceptos no serán considerados como parte integrante de la remuneración.

Artículo 6°.- Pago de remuneración

La remuneración será pagada por períodos semanales, quincenales o mensuales.

Los trabajadores del hogar deberán extender constancia de los pagos que reciben, la cual servirá como prueba del otorgamiento de la remuneración. Las características mínimas del mismo serán fijadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

Artículo 7°.- Terminación del contrato de trabajo

Los trabajadores del hogar podrán renunciar al empleo dando un preaviso de quince días. El empleador podrá exonerarlo de este plazo.

Asimismo, por la naturaleza de confianza del trabajo, el empleador podrá separar del empleo al trabajador sin expresión de causa dándole un preaviso de 15 días o pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de 15 días si prescindiera de este preaviso.

Artículo 8°.- Otras formas de terminación del contrato de trabajo

Son otras causas de la terminación del contrato de trabajo:

- Por muerte de una de las partes.
- Por mutuo acuerdo.
- Por jubilación del trabajador.
- Por falta grave.

(*) Aprobada por el Pleno del Congreso de la República, pendiente de promulgación.

Artículo 9°.- Compensación por tiempo de servicios

La compensación por tiempo de servicios equivale a 15 días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año, y será pagada directamente por el empleador al trabajador al terminar la relación laboral dentro del plazo de cuarenta y ocho horas. También podrá pagarse al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio.

Artículo 10°.- Descanso semanal

Los trabajadores del hogar tienen derecho a 24 horas continuas de descanso semanal.

Artículo 11°.- Trabajo en días feriados

Los trabajadores al servicio del hogar gozan de descanso remunerado los días feriados señalados para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Previo acuerdo, se puede compensar el día de descanso trabajado, mediante el pago de una sobretasa equivalente del 50% de remuneración, adicional a la remuneración de un día.

Artículo 12°.- Vacaciones

Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de quince días luego de un año continuo de servicios.

El record trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

Artículo 13°.- Gratificaciones

Los trabajadores al servicio del hogar tienen derecho a una gratificación por Fiestas Patrias y a otra por Navidad. Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre. El monto de las mismas es equivalente al 50% de la remuneración mensual.

CAPITULO II TRABAJO PARA EL HOGAR BAJO LA MODALIDAD "CAMA AFUERA"

Trabajo para el hogar "cama afuera"

Artículo 14°.- Las relaciones laborales de los trabajadores del hogar que presten servicios bajo la modalidad "cama afuera" o sin obligación de vivir en el hogar en el cual trabajan se rigen por la presente Ley.

CAPITULO III TRABAJO PARA EL HOGAR BAJO LA MODALIDAD "CAMA ADETRON"

Trabajo para el hogar "cama adentro"

Artículo 15°.- Para los trabajadores al servicio del hogar que permanezcan en el hogar bajo la modalidad "cama adentro", la suma de los períodos de trabajo efectivo durante el día y la semana no podrá exceder de ocho diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

Obligaciones del empleador

Artículo 16°.- Cuando el trabajador permanezca en el hogar todo el tiempo, bajo la modalidad "cama adentro", el empleador deberá proporcionarle un hospedaje adecuado al nivel económico del centro de trabajo en el cual presta servicios, y la alimentación.

Derecho a la educación

Artículo 17°.- El trabajador al servicio del hogar tiene derecho a la educación. El empleador deberá brindarle las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.

CAPITULO IV SEGURIDAD SOCIAL

Riesgos cubiertos

Artículo 18°.- Los trabajadores al servicio del hogar bajo relación de dependencia están comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social, como asegu-

rados obligatorios, en cuanto concierne a todo tipo de prestaciones de salud. En cuanto a sus pensiones pueden optar por el Sistema Nacional de Pensiones o por el Sistema Privado de Pensiones.

DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

PRIMERA.- Trabajadores del hogar adolescentes

El trabajo de los adolescentes al servicio del hogar se rige por las normas pertinentes del Código de Niños y Adolescentes y complementariamente les será de aplicación la presente ley en lo que le beneficia.

SEGUNDA.- Derechos adquiridos

No se podrá reducir las remuneraciones y otros derechos que se pague a los trabajadores al servicio del hogar a la fecha de aprobación de la presente Ley.

TERCERA.- Aplicación supletoria

En lo que no se oponga a lo dispuesto en la presente Ley, les son aplicables a las relaciones laborales de las trabajadoras al servicio del hogar las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada.

CUARTA.- Normas derogatorias

Déjese sin efecto los Decretos Supremos N°s. 23 D.T. del 30 de abril de 1957 y 002-TR del 10 de marzo de 1970, la Resolución Suprema N° 018 del 14 de diciembre de 1957 y demás disposiciones que se opongan a la presente Ley.

QUINTA.- Norma modificatoria

Los trabajadores del hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho a acogerse a las acciones establecidas en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

SEXTA.- Competencia del MTPE

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de velar por el cumplimiento de la presente Ley.

SEPTIMA.- Reglamentación

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, reglamentará la presente Ley en un plazo no mayor de sesenta (60) días.

OCTAVA.- Vigencia de la Ley

La presente Ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente al día de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

Legislación Sumillada: Del 25 de abril al 08 de mayo

1. ESTABLECEN DÍAS EN QUE SE COMPENSARÁN FERIADOS NO LABORALES A QUE SE REFIERE EL D.S. N° 020-2003-PCM, DE 28.04.2003 (29.04) (243381)

Por Resolución Administrativa de Presidencia N° 076-2003-PCM de 28.04.2003 se establece que las horas que se dejarán de laborar los días feriados no laborales a que se refiere el D.S. N° 020-2003-PCM se compensarán extendiéndose por 1 hora el horario de salida en los siguientes días:

- Del 5 al 14 de mayo por el feriado no laborable del 2 de mayo;
- Del 1 al 10 de setiembre del año en curso por el feriado no laborable del 29 de agosto; y,
- Del 5 al 14 de enero del 2004 por el feriado no laborable del 26 de diciembre.

2. OTORGAN LA CONDECORACIÓN DE LA "ORDEN DEL TRABAJO" EN LOS GRADOS DE "GRAN OFICIAL" Y "COMENDADOR" A DIVERSAS PERSONALIDADES (30.04) (243422)

Mediante Resolución Suprema N° 008-2003-TR, de 29.04.2003 se otorgó la Condecoración de la "Orden del Trabajo" en el Grado de "Gran Oficial" al señor doctor Jaime Zavala Costa; mediante R.S. N° 009-2003-TR se otorgó la Condecoración de la "Orden del Trabajo" en el Grado de "Comendador" al señor Valentín Pacho Quispe; mediante R.S. N° 010-2003-TR la Condecoración de la "Orden del Trabajo" en el Grado de "Comendador" a la señora Sara Grunfeld Vda. de Goryn; mediante R.S. N° 011-2003-TR se otorgó la Condecoración de la "Orden del Trabajo" en el Grado de "Comendador" al señor José Coaquira Paricahua; mediante R.S. N° 012-2003-TR se otorgó la Condecoración de la "Orden del Trabajo" en el Grado de "Comendador" al señor Licenciado Aquilino Flores Conislla.

3. INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR DE LIMA METROPOLITANA CORRESPONDIENTE AL MES DE ABRIL DE 2003 (01.05) (243511)

R.J. N° 140-2003-INEI, de 30.04.2003.

Año 2003 Mes	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Abril	103.32	-0.05	1.78

4. INDICE DE PRECIOS PROMEDIO MENSUAL AL POR MAYOR A NIVEL NACIONAL CORRESPONDIENTE AL MES DE ABRIL DE 2003 (01.05) (243512)

R.J. N° 141-2003-INEI, de 30.04.2003.

Año/Mes Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Abril 2003	155,780901	-0,21	0,89

5. APRUEBAN ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL FONDO DE EMPLEADOS DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (01.05) (243514)

Por Resolución de Superintendencia N° 096-2003/SUNAT de 30.04.2003 se aprobó el Estatuto del Fondo de Empleados de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria.

6. DISPONEN QUE ENTIDADES PRESTADORAS DE SALUD INFORMEN A LA SUPERINTENDENCIA LA ELECCIÓN, NOMBRAMIENTO, REMOCIÓN Y CESE DEL PRESIDENTE Y MIEMBROS DEL DIRECTORIO Y CARGOS GERENCIALES (01.05) (243515)

Mediante Resolución de Superintendencia N° 042-2003-SEPS/CD, de 22.03.2003 se dispone que las Entidades Prestadoras de Salud informen a la Superintendencia la elección, nombramiento, remoción y cese del presidente y miembros del Directorio y cargos gerenciales.

7. DESIGNAN MAGISTRADA SUPLENTE DEL JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CONO NORTE DE LIMA (06.05) (243639)

Por Resolución Administrativa N° 112-2003-P-CSJCN/PJ, se designó a la doctora Nora Eusebia Almeida Cárdenas como Juez Suplente del Juzgado Especializado Laboral a partir del 5 de mayo.

8. ACEPTAN RENUNCIA DE MAGISTRADA SUPLENTE DEL 29° JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA (06.05) (243639)

Mediante Resolución Administrativa N° 0179-2003-P-CSJL/PJ, de 05.05.2003 se aceptó la renuncia de la doctora Elicea Inés Zúñiga Herrera.

9. LEY N° 27959 QUE MODIFICA EL ARTICULO 42° DE LA LEY N° 23506 LEY DE HABEAS CORPUS Y AMPARO (08.05) (243730)

Ley N° 27959, de 07.05.2003. Ver anexo de legislación

10. AUTORIZAN A PROCURADOR INTERPONER ACCIONES DE NULIDAD CONTRA RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS QUE INDEBIDAMENTE OTORGARON BENEFICIO DE AMNISTIA A PERSONAS JURIDICAS (08.05) (243747)

Resolución Ministerial N° 085-2003-TR, de 05.05.2003. Ver anexo de legislación.