

Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral Vol. XVIII N° 215 Diciembre 2003

MULTA PAUCIS

ONP-AFP: El sube y baja de los aportes

Es impresionante cómo quienes tienen responsabilidad en la evolución de la legislación de los regímenes de pensiones, hacen diariamente declaraciones contradictorias y superficiales respecto de las cotizaciones al régimen estatal de la ONP y al sistema privado de las AFP.

Declaraciones de José Piñera creador de las AFP en Chile, hicieron volver las miradas sobre lo principal: si bajan los aportes de los afiliados a las AFP sus futuras pensiones se verán afectadas. Lo que falta precisar es ¿en cuánto se reducirán?

No se opina en base a cálculos serios, de tipo actuarial. Por ejemplo, ¿cuánto tendrían que subir las cotizaciones de los afiliados a la ONP para que el ahora régimen público se encuentre financiado? Pero, si suben las contribuciones muchos afiliados se trasladarían a las AFP con lo cual el sistema estatal, que ya está desfinanciado, agravaría su déficit. ¿Está dispuesto el Estado a cubrirlo?

Desde un principio los sistemas de pensiones en el país han pecado de falta de previsión. Por eso siempre dijimos que el SPP no tenía asegurado el éxito *per se*, sino que requería de estudios y sobre todo que no se pensara solamente en las ventajas financieras del crecimiento del fondo global. Los regímenes de pensiones se crean fundamentalmente para abonar pensiones adecuadas. Ello se garantiza mediante la determinación técnica de las tasas de aportación, y no a partir de opiniones carentes de sustento.

N. del D. Este Multa Paucis fue publicado hace 8 años en Informe Laboral de mayo del año 1995. Lamentablemente, continúan las declaraciones contradictorias y superficiales.

Gratificación de Navidad

Cálculo en función al Tiempo de Servicios y Costos Laborales Adicionales

Gratificación de Navidad ⁽¹⁾

Tiempo de Servicios (Julio - Diciembre 2003)	Monto S/.	Costos Adicionales sobre las Gratificaciones de Navidad ^(*)
6 meses	1500.00	CTS 9.72 %
5 meses 15 días (1500 / 6 x 5) + (1500 / 6 / 30 X 15)	1375.00	Gratificación Navidad 0 %
4 meses (1500 / 6 x 4)	1000.00	Gratificación Fiestas Patrias 0 %
3 meses, 10 días (1500 / 6 x 3) + (1500 / 6/30 x 10)	833.33	RCSST (ESSALUD) 9.00 %
1 mes ⁽²⁾ (1500 / 6 x 1)	250	IES 0 %
Menos de un mes	Por treintavos ⁽³⁾	Total Costo 18.72 %

- (1) Sobre una Remuneración Mensual de S/. 1500.00
 (2) Al 31.12.2003
 (3) Si se encuentra laborando en la primera quincena de diciembre

^(*) Se considera Sector Comercio y Servicios. Para la Industria se debe agregar SENATI y SCTR si fuera el caso

Elaboración: **Análisis Laboral**

Presupuesto Público 2004

El Ámbito del Trabajo

Aunque es bien conocido que la ejecución de los presupuestos públicos suele modificar de manera sustancial las estructuras iniciales, no deja de ser cierto, igualmente, que su formulación denota un conjunto de intenciones de gobierno, que es importante tener presente.

En estas líneas tendremos un breve recuento de estas intenciones y su impacto, una vez aprobado –anecdóticamente, con una segunda votación de compromiso, pues en la primera la aprobación se había hecho sin la mayoría calificada de votantes que se requería– después de un novedoso proceso de formulación, paralelo a la descentralización.

LOS SUPUESTOS

Generalmente estos supuestos suelen ser optimistas, y ajustados a los compromisos en materia de recaudación y gasto, de forma tal que se disminuya el nivel del déficit público, financiado generalmente mediante endeudamiento, de manera que siempre se presente formalmente equilibrado. De estos supuestos, no puede decirse que hayan sido mayormente exagerados: se espera crecimiento y baja inflación, estabilidad cambiaría –ojalá pueda recuperarse algo de nuestra peligrosa y no competitiva subvaluación del dólar, a juzgar por las malas experiencias en otros países– y hay buenas expectativas de exportaciones, aunque tal vez sea exagerada la diferencia con las importaciones.

El presupuesto del 2004 supera los 44000 millones de soles, y por tanto los 12 mil millones de dólares, lo cual lo acerca a la ya clásica proporción de ser un quinto del PBI. Este es un dato trascendente para quienes tienen una visión fiscal del desarrollo, concentrándose en este quinto como la fuente de solución de los problemas nacionales, y olvidando que es realmente en los otros cuatro quintos, en la economía real, donde se juega lo más trascendente del partido del progreso. Sin un desarrollo productivo de las variadas potencialidades del país, que tenga en cuenta la equidad y la sostenibilidad nacional, nuestro país no tendrá futuro.

LA ESTRUCTURA SECTORIAL

Si se descuenta la deuda y las reservas (no los gastos) previsionales, el presupuesto queda realmente reducido a los gastos efectivos, principalmente corrientes, ya que

la inversión es muy escasa, que corresponderían a los sectores. En efecto, los gastos financieros son casi 25 por ciento del total y los previsionales 16.2 por ciento, con lo cual el presupuesto se reduce a 58.9 por ciento del estimado original.

Los gastos en el funcionamiento de los sectores sociales, como la educación, la salud, los gastos regionales, y la defensa, así como las comunicaciones y la justicia, siguen siendo los principales, pero sus niveles no son, ni lejanamente los óptimos. **Muchos de estos gastos se han incrementado por aumentos comprometidos, y esta tendencia continuará, como también porque se incrementa de manera sostenida el número de pensionistas del sector público y de demandas de bonos de reconocimiento para los pensionistas del sector privado.**

Para fines laborales, debemos machacar una vez más en las ridículas asignaciones para el sector Trabajo, que continuarán perpetrando a nuestro Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como el menos importante de la región, con una disposición de apenas 8 milésimos del presupuesto general. **Con esta ridícula cifra, que en realidad está “inflada” con los supuestos gastos para los programas de A Trabajar Urbano (90 por ciento del total) tendremos nuevamente la imposibilidad real de desarrollar sistemas eficientes en la inspección nacional, modernizar los trámites, generar estadísticas y sistemas de seguimiento adecuados, y desarrollar plantas de profesionales que verdaderamente puedan dedicarse al estudio y mejora del empleo nacional. El Ministerio de Trabajo nuestro funciona realmente casi sin fondos que no sean los de una escasa planilla y casi la mitad de trabajadores eventuales, y con un conflicto ya presente con los pocos inspectores con que cuenta.**

LAS INESTABILIDADES DEL PRESUPUESTO

Una de las características del actual presupuesto, es que no contiene algunos rubros que pueden hacer reformular su contenido. Así, no se incluyen los ingresos estimados por privatización –completamente irreales en el caso del presupuesto anterior– sino solamente los ingresos ya comprometidos por este concepto. En general, el proceso privatista ya no tiene mucho margen, excepto que se intente reavivar conflictos locales.

Aparece ahora un componente impor-

tante de ingresos que son más de 200 millones del fondo FODADOI, que es el de la recuperación del dinero de la corrupción de la década pasada- El FODADOI, sin embargo, queda estrecho para el conjunto de encargos que se le proponen, y ha venido siendo insuficiente.

En cuanto a los ingresos no contemplados, resalta ya el de la generación de nuevos impuestos. El Ministro de Economía y Finanzas considera que se deben recaudar unos 1500 millones de soles del impuesto de 1.5 por ciento a las transacciones bancarias. **Es posible que el mayor destino de estos fondos sea el de aumento de remuneraciones en los sectores sociales, y en general al sector público, cuyas remuneraciones son bajas, amén de la necesidad de incorporar a la carrera pública a amplias masas –casi la mitad de los trabajadores– que actualmente son contratados eventuales desprovistos de las mayoría de beneficios sociales.**

El proceso de inversión, se reduce a poco más del 15 por ciento del presupuesto, que es bajo respecto a la serie histórica, que en su mejor momento llegó al 25 por ciento. El presupuesto no será “reactivador”, al menos en el grado deseable. **Mucho de la inversión, la mayor parte, es parte de la continuidad de procesos ya en marcha, y los efectos en empleo, serán entonces débiles.**

El otro gran tema, generalmente omitido, es el de la deuda, tanto externa como interna. Las presiones del pago de la deuda exterior son crecientes y cada vez de más difícil cumplimiento: el estrechamiento presupuestal se explica en gran parte por estos compromisos. Pero tenemos ya ahora un componente importante de deuda interna, la emisión de “atractivos” bonos públicos, con tasas que reditúan generosamente comparadas con los estándares internacionales y por tanto se colocan con mucha facilidad, viene siendo un recurso preferido de la administración económica de los últimos años. Por esta vía, sin embargo, se han creado crisis financieras en los países de la región que deberíamos atentos en observar.

EL PROCESO DESCENTRALIZADOR

La mayor novedad del actual presupuesto es el carácter participativo de su formulación regional. Si el presupuesto nacional es 19.5 por ciento del PBI, el de los gobiernos regionales pasaría a ser 15.2 por ciento y el de gobiernos locales 1.6 por ciento. Te-

niendo en cuenta que buena parte de las transferencias regionales son gastos corrientes –cambios en la mano que gira el cheque– resultan poco alentadoras estas cifras. Pero desde otra óptica, son esperanzadoras, en la medida que son un progreso respecto a la situación anterior, aunque haya mucho para mejorar. De hecho, en Lima –una región sin presupuesto ni presidente regional, ya que tienen esa función el alcalde provincial, mientras el Callao sí es región– hay una transferencia inicial, y en algunos departamentos en la sierra y selva, nuevos recursos efectivos.

Por lo demás la programación participativa es un ejercicio piloto pero importante. La idea es que los propios agentes locales asuman el trabajo técnico, formalicen acuerdos y contrasten un orden de prioridades versus un orden de posibilidades. Si bien no pueden llevar sus demandas al extremo, dados los techos de la programación presupuestal, pueden al menos tener incumbencia en la asignación de recursos e irse creando una clara conciencia de sus posibilidades y sus responsabilidades. Se trata de un proceso abierto, que seguramente es mejorable, pero señala ya la eliminación de los riesgos financieros en la descentralización a la vez que crea bases para una autonomía real.

PRESUPUESTO 2004 - DISTRIBUCIÓN POR SECTORES

En Millones de nuevos soles

	Proyecto presupuesto 2004	
	Monto	Estructura %
Gasto no financiero ni previsional	25.946	100,0
Legislativa	283	1,1
Justicia	935	3,6
Administración y Planeamiento	3,465	13,4
Agraria	749	2,9
Asistencia y Previsión Social	1,537	5,9
Comunicaciones	184	0,7
Defensa y Seguridad Nacional	4,795	18,5
Educación y Cultura	6,884	26,5
Energía y Recursos Minerales	396	1,5
Industria, Comercio y Servicios	356	1,4
Pesca	101	0,4
Relaciones Exteriores	339	1,3
Salud y Saneamiento	3,673	14,2
Trabajo	205	0,8
Transporte	1,562	6,0
Vivienda y Desarrollo Urbano	481	1,9

Fuente: MEF.

Los supuestos macroeconómicos
 El proyecto de ley de presupuesto del sector público para el próximo año se sustenta en las siguientes proyecciones:

- Crecimiento real del PBI: 4,0%
- Tipo de cambio promedio anual: S/. 3,56
- Inflación anual: 2,5%
- Exportaciones: US\$ 9.134 millones
- Importaciones: US\$ 8.511 millones
- Déficit del sector público consolidado: 1,4% del PBI

PROY. PPTO 2004 - RECURSOS ORDINARIOS - GOBIERNOS REGIONALES

MILLONES S/.

GOBIERNO REGIONAL	Monto	PIA_2003		PROY.PPTO. 2004 (*)			PROY.PPTO. 2004 Vs. PIA_2003	
		Est.%	% PBI	Monto	Est.%	% PBI	Variación Absoluta	Variación %
Amazonas	111,8	2,1	0,1	130,0	2,2	0,1	18,2	16,3
Ancash	354,3	6,7	0,2	383,3	6,4	0,2	29,0	8,2
Apurímac	152,5	2,9	0,1	169,2	2,8	0,1	16,7	11,0
Arequipa	373,7	7,0	0,2	403,8	6,8	0,2	30,1	8,1
Ayacucho	223,4	4,2	0,1	240,0	4,0	0,1	16,6	7,4
Cajamarca	348,8	6,6	0,2	393,2	6,6	0,2	44,4	12,7
Callao	---	---	---	141,9	2,4	0,1	---	---
Cusco	340,9	6,4	0,2	356,6	6,0	0,2	15,7	4,6
Huancavelica	135,4	2,5	0,1	152,4	2,5	0,1	17,0	12,6
Huánuco	179,1	3,4	0,1	197,9	3,3	0,1	18,8	10,5
Ica	241,9	4,5	0,1	264,4	4,4	0,1	22,5	9,3
Junín	373,6	7,0	0,2	406,1	6,8	0,2	32,5	8,7
La Libertad	408,7	7,7	0,2	435,4	7,3	0,2	26,6	6,5
Lambayeque	246,1	4,6	0,1	274,5	4,6	0,1	28,3	11,5
Lima	6,7	0,1	0,0	9,7	0,2	0,0	3,0	44,7
Loreto	306,5	5,8	0,1	333,2	5,6	0,1	26,6	8,7
Madre de Dios	43,8	0,8	0,0	51,4	0,9	0,0	7,5	17,2
Moquegua	73,7	1,4	0,0	84,2	1,4	0,0	10,4	14,2
Pasco	85,3	1,6	0,0	95,6	1,6	0,0	10,4	12,2
Piura	368,3	6,9	0,2	400,2	6,7	0,2	31,9	8,7
Puno	394,4	7,4	0,2	435,7	7,3	0,2	41,3	10,5
San Martín	215,2	4,0	0,1	238,8	4,0	0,1	23,5	10,9
Tacna	116,4	2,2	0,1	128,2	2,1	0,1	11,8	10,1
Tumbes	88,7	1,7	0,0	102,2	1,7	0,0	13,5	15,2
Ucayali	135,8	2,6	0,1	152,6	2,6	0,1	16,8	12,3
Municipalidad Metropolitana de Lima	---	---	---	1,0	0,0	0,0	---	---
TOTAL GOBIERNOS REGIONALES	5 325,3	100,0	2,5	5 981,5	100,0	2,6	656,3	12,3

(*) Adicionalmente se transfiere S/. 369 millones a través del FONCOR.

Escenas Laborales

• IMPUESTO A LAS TRANSACCIONES FINANCIERAS

Por Dec. Leg. N° 939 del 05.12.03 se ha creado con carácter temporal el "Impuesto a las Transacciones Financieras" con la finalidad de luchar contra la evasión y ampliar la base tributaria.

El Impuesto a las Transacciones Financieras grava con la alícuota de 0.15% las operaciones en moneda nacional o extranjera afectas.

Están exoneradas del Impuesto a las operaciones que se detallan en el Apéndice respectivo y operará siempre que el beneficiario presente a la Empresa del Sistema Financiero un documento con carácter de declaración jurada en el que identifique el número de cuenta en la cual se realizarán las operaciones exoneradas. La exoneración operará desde la presentación de la declaración jurada.

Mediante Decreto Supremo se podrá exonerar de la obligación establecida en el párrafo anterior o establecer procedimientos especiales para la identificación de las cuentas con incidencia laboral, entre otros.

Las exoneraciones que tienen incidencia laboral son:

a) La acreditación o débito en las cuentas que, con carácter exclusivo, se abran para el pago de remuneraciones o pensiones.

b) En caso el trabajador o pensionista habilite una cuenta ya existente, estará exonerada la acreditación del pago de remuneraciones o pensiones, así como los débitos hasta el límite de las remuneraciones o pensiones abonadas.

c) La exoneración establecida en el presente inciso procederá únicamente cuando la acreditación de la remuneración o pensión se realice mediante transferencia desde una cuenta del empleador.

d) Por remuneraciones o pensiones se entenderá todo concepto que se considere como renta de quinta categoría para los efectos del Impuesto a la Renta, aun cuando no se encuentre afecto a este último impuesto.

e) La acreditación o débito en las cuentas de Compensación por Tiempo de Servicios - CTS y los traslados de los depósitos a que se refiere el artículo 26° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR

y normas modificatorias.

f) La acreditación o débito en las cuentas utilizadas por las Administradoras de Fondos de Pensiones -AFP exclusivamente para la constitución e inversión del fondo de pensiones y para el pago de las prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.

• RÉCORD VACACIONAL

El Dec. Leg. N° 713, Ley de Descansos Remunerados, establece las normas básicas que regulan el Descanso Semanal Obligatorio, los Feriados no Laborables y el Derecho Vacacional.

Así, para el derecho vacacional se han establecido determinados condicionantes: a) Cumplir un año de labor, b) dentro del año alcanzar el récord vacacional, c) Cumplir una jornada promedio de 4 horas diarias.

El récord así ha sido fijado por el legislador como un número mínimo de días de labor, señalado de manera arbitraria, que comprende 260 días para quienes laboran 6 días a la semana, 210 para quienes lo hacen cinco días a la semana y en los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la AAT tendrán derecho al goce vacacional siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Cumplidos esos requisitos el trabajador tiene derecho a las vacaciones, es decir a 30 días ininterrumpidos de descanso remunerado.

Algunos esgrimen la tesis que el récord vacacional de 260 días, por ejemplo, es el resultado de detraer de los 360 días al año que contempla la legislación como período laborable, 13 días de vacaciones, 53 domingos y 30 días de vacaciones, lo cual daría un resultado de 264 días, cifra similar a los 260 que sería un número redondeado.

Entendemos que el récord vigente en nuestro país son cifras arbitrarias que se remontan a los antecedentes sobre las vacaciones. En el año 1970 se aprobó el Convenio N° 132 de la OIT, no ratificado por el Perú, en el cual se señala que el récord no puede ser mayor de 180 días.

Además, en el Convenio N° 52 de OIT precedente al anteriormente señalado, que si ha sido ratificado por el Perú, no se in-

dica récord alguno.

Pero, si nos remontamos al año 1937, se aprecia en la Ejecutoria del 28.01.1937 que aún siendo las vacaciones equivalentes a 15 días, se exigía un récord de 260 días, con lo cual la tesis señalada en párrafos anteriores carece de sustento y se reafirma la posición que en nuestro país el récord vacacional es una cifra arbitraria establecida por el legislador.

• SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

La 21° Conferencia Nacional de la Confederación Nacional de la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTCCP) aprobó en materia de Seguridad y Salud Ocupacional lo siguiente:

1. Formar promotores de seguridad en obras.

2. Difundir la Norma Técnica E-120 "Seguridad en la Construcción".

3. Elaborar afiches y trípticos alusivos a la seguridad.

4. Promover campañas de visitas inspectivas a las obras a través de los Sindicatos, para el cumplimiento de la Norma Técnica E-120.

5. Vigilar el cumplimiento de la Norma Técnica E-120.

6. Establecer una base de datos sobre el registro de accidentes de trabajo.

• CONSTRUCCIÓN CIVIL: Pliego de Reclamos 2004-2005

La 21° Confederación Nacional de la FTCCP, designó la Comisión Negociadora del Pliego Nacional de Reclamos período 2004-2005, otorgándole los poderes que conforme a Ley corresponde.

El próximo Pliego de Reclamos se presentará como todos los años en el mes de abril del próximo año. La Comisión nombrada, elaborará el Proyecto de Convención Colectiva 2004-2005, el mismo que se analizará en la Asamblea Nacional de Delegados del mes de abril 2005.

Las tareas aprobadas para consolidar la negociación colectiva por rama, fueron:

1. Lograr sentencias favorables de las 3 demandas judiciales interpuestas por la Federación (ACAs 97-98 y 99) y también conseguir sentencias favorables en los 14 juicios interpuestos por la CAPECO y sus afiliados.

2. Garantizar la solución del Pliego Nacional de Reclamos 2001-2005.

3. Seguimiento permanente y apoyo a los Sindicatos para el cumplimiento de los salarios y demás beneficios sociales, por parte de los empleadores de construcción civil.

4. Lograr la restitución de la CARTA FIANZA, en Construcción Civil.

5. Luchar y hacer gestiones para que el derecho a la Negociación por Rama, ratificado en la Ley N° 27912 se mantenga en la Ley General de Trabajo.

• **CURSOS AELE:** Situaciones de Riesgo en la Relación de Trabajo

Teniendo como principal objetivo considerar posibles situaciones de prospección conflictiva en la relación trabajador-empleador; sus causas y el tratamiento correctivo, el Dr. Aldo Vertiz, miembro del equipo de investigación de ANALISIS LABORAL, dictará el curso «Situaciones de Riesgo en la Relación de Trabajo», el mismo que se desarrollará los días lunes 15, martes 16 y miércoles 17 de diciembre de 6:00 a 9:00 p.m. en el local de AELE sito en Av. Paseo de la República 6236, Miraflores.

El Temario comprende diversas materias laborales, todas ellas muy importantes, entre las que figuran:

1. **El contrato de trabajo y la locación de servicios:** • Características propias y secundarias de cada uno • Deformaciones contractuales • El principio de primacía de la realidad • Consecuencias de su deficiente aplicación.

2. **El período de prueba:** • Razones justificantes • Amplitud temporal • ¿Posibilidad de sindicación? • Contraposición de derechos • Situaciones por contrataciones sucesivas

3. **Remuneraciones:** • Elementos tipificantes • Situaciones controversiales • Conceptos no remunerativos y costos laborales • Irregularidades en el tratamiento remunerativo

4. **Vacaciones:** • Condiciones para su percepción • Modalidades de otorgamiento. Fecha de inicio • Límites de disponibilidad • Anomalías en el ejercicio del beneficio • Remuneración computable y los conceptos no remunerativos • Otros.

5. **La aplicación de medidas disciplinarias:** • Fundamento legal derivado del carácter subordinado de la relación de trabajo • El Reglamento Interno de trabajo • Tratamiento de la infracción laboral cometida por el trabajador • Otros.

PRINCIPALES MODIFICACIONES LABORALES 2003

Las siguientes son las principales modificaciones laborales en el año 2003, a la fecha de cierre de la presente edición.

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)

- D.U. N° 067-2002 de 24.12.2002 (25.12.2002) (235851). Retiro extraordinario y voluntario de la CTS para atender voluntariamente obligaciones de los trabajadores con el sistema financiero
IL Enero p. 14
- D.U. N° 013-2003 de 23.04.2003 (24.04.2003) (243127). Establecen disposiciones aplicables a depósitos de CTS que se devenguen entre el 1 de mayo de 2002 y el 31 de octubre de 2003.
AL Abril p. 54
- Ley N° 28051 de 31.07.2003 (02.08.2003). Ley de Prestaciones Alimentarias
Análisis Legal AL Marzo 2003
- D.U. N° 024-2003 de 27.10.2003 (29.10.2003) (254014) Establecen disposiciones aplicables a los depósitos de CTS que se devenguen entre el 1 de noviembre de 2003 y el 31 de octubre de 2004
IL Noviembre p. 14

FERIADOS NO LABORABLES (FNL)

- D.S. N° 020-2003-PCM de 28.03.2003 (02.03.2003) (240029). Declaran FNL para Sector Público durante el año 2003.
AL Marzo p. 52

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- Ley N° 27942 (27.02.2003) (239830). Ley de Prevención y sanción del Hostigamiento Sexual
IL Marzo p. 12
- Reglamento de la Ley N° 27942, D.S. N° 010-2003-MIM-DES de 25.11.2003 (26.11.2003) (255932).
IL Diciembre p. 11

INSPECCIÓN DEL TRABAJO

- D.S. N° 002-2003-TR, de 09.01.2003 (10.01.2003) (236926). Modifican 2da. D.T. del Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador
AL Enero p. 67

INTERMEDIACIÓN LABORAL

- R.M. N° 064-2003-TR de 09.04.2003 (16.04.2003) (242731). Aprueban Directiva "Procedimiento para el registro de empresas y entidades que desarrollan actividades de Intermediación Laboral".
AL Abril p. 51
- D.S. N° 006-2003-TR de 22.05.2003 (24.05.2003) (244787). Modifican artículo de Decreto que aprobó el Reglamento de Intermediación Laboral, Decreto Supremo N° 003-2002-TR.
AL Mayo p. 59

MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA (MYPE)

- Ley N° 28015 de 02.07.2003 (03.07.2003) (247377). Ley de Promoción y Formalización de la MYPE
IL Julio p. 12
- D.S. N° 009-2003-TR de 09.09.2003 (12.09.2003) (251188) Aprueban Reglamento de la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.
AL Setiembre p. 4

PRESTACIONES ALIMENTARIAS

- Ley N° 28051 de 31.07.2003 (02.08.2003). Ley de Prestaciones Alimentarias
Análisis Legal AL Marzo 2003
- D.S. N° 013-2003-TR de 27.10.2003 (28.10.2003) (253982). Reglamento de la Ley N° 28051, Ley de Prestaciones Alimentarias
AL Octubre p. 51

REGÍMENES ESPECIALES

- Ley N° 27891 (22.12.2002) (235624). Ley del Refugiado
IL Enero p. 14
- Ley N° 27943 (01.03.2003) (239962). Ley del Sistema Portuario Nacional
IL Marzo p. 14
- R.D. N° 010-2003-DRTPL-DPSC de 31.01.2003 (239988). Otorgan incrementos diarios sobre jornal básico de los trabajadores en construcción civil.
IL Marzo p. 14
- D.S. N° 003-2003-TR de 25.03.2003 (27.03.2003) (241665). Aprueban Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario.
IL Abril p. 13
- D.S. N° 008-2003-SA de 14.05.2003 (15.05.2003) (244111). Aprueban Reglamento de la Ley de Trabajo de la Obstetiz.
AL Mayo p. 56
- D.S. N° 006-2003-TR de 22.05.2003 (24.05.2003) (244787) Modifican artículo de Decreto que aprobó el Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario.
AL Mayo p. 59
- Ley N° 27986 de 02.06.2003 (03.06.2003) (245329) Ley de los Trabajadores del Hogar.
IL Junio p. 13
- R. Directoral N° 90-2003-DRTPEL-DPSC de 23.09.2003 (10.10.2003) (252836) Otorgan incrementos diarios sobre jornal básico de los trabajadores de construcción civil
AL Octubre p. 48
- D.S. N° 015-2003-TR de 19.11.2003 (20.11.2003) (255479). Reglamento de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar
AL Noviembre p. 54

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO (RCT)

- Ley N° 27912 de 06.01.2003 (08.01.2003) (23660). Ley que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y levanta las observaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo
AL Enero ps. 16 y 65
- D.S. N° 010-2003-TR de 30.09.2003 (05.10.2003) (252569) Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
AL Octubre p. 43

REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)

- D.U. N° 022-2003 de 09.09.2003 (13.09.2003) (251270) Reajustan la RMV de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada
AL Setiembre p. 54

Planillas de Pago, Registro de Ingresos e Inspecciones Laborales

Existe una especie de ligereza histórica al aplicar las normas laborales, dejar de lado su sentido estricto para invocar lo que se acostumbra o pertenece al círculo errado de las relaciones laborales. Una de esas tendencias es la referida a la Planilla de Pago y el registro de los ingresos, remuneraciones, derechos y beneficios, sobre los que se dan prácticas que colisionan con el ordenamiento legal y por tanto pueden ser materia de sanciones en un proceso inspectivo, tal como lo desarrollamos en esta oportunidad.

1. PLANILLAS DE PAGO

El D.S. N° 001-98-TR del 20.01.98 regula el contenido y formalidades que el empleador debe cumplir respecto a la Planilla de Pago. En este sentido, la información mínima que debe contener la planilla está señalada en su artículo 13°, referido a los datos generales de los trabajadores que se consignan por una sola vez, tales como: nombres completos, sexo, fecha de nacimiento, domicilio, nacionalidad, documento de identidad, cargo u ocupación, código de los regímenes previsionales y fecha de cese.

Asimismo, la planilla mensual debe contener como mínimo lo siguiente: remuneraciones, número de días trabajados, deducciones a cargo del trabajador, los pagos no remunerativos de acuerdo al Art. 19° de la Ley de CTS, tributos de cargo del empleador y cualquier otra información como puede ser, días de vacaciones, permisos, faltas, tardanzas, suspensiones, etc.

2. INSPECCIONES LABORALES

El Dec. Leg. N° 910 es la norma que regula las *inspecciones laborales* que llevan a cabo los inspectores acreditados del Ministerio de Trabajo y P.E. los que practican actos administrativos en los que constatan las diversas infracciones laborales en las que puede incurrir un empleador.

Así, una de esas infracciones considerada de primer grado es la de «no dejar constancia de los ingresos y rubros que percibe el trabajador, respecto al contenido de la planilla».

3. ERRORES MÁS FRECUENTES EN EL CONTENIDO DE LA PLANILLA

Veamos a continuación algunos de los errores más frecuentes atribuibles a los empleadores:

a) Subsidios: Los subsidios constituyen prestaciones económicas que están reguladas por el Derecho de Seguridad Social y por tanto responden a la contingencia denominada «incapacidad», sustento por el cual nada tienen que ver con el Derecho de Trabajo; más aún, se conceden cuando se produce la suspensión perfecta del contrato de trabajo de acuerdo al Art. 11° de la LPCL, por tanto no se derivan del mismo y, en consecuencia, no pueden ingresar a la Planilla de Pago.

Además, son prestaciones que tienen carácter de gasto del Régimen Contributivo de la Seguridad Social que administra ESSALUD. En este sentido, existe el riesgo de que ESSALUD no reconozca los reembolsos de los subsidios si se registran en la Planilla, por cuanto puede suponer que se pagó la incapacidad con retribuciones. Los pagos reembolsables deben registrarse en un recibo simple y no en la Planilla de Pago.

b) Gratificaciones Ordinarias: Los programas de cómputo muchas veces no se ajustan a los requerimientos legales e inducen a error. El concepto Gratificación Ordinaria no existe, esa es una cualidad de las gratificaciones, pero no es un concepto que puede identificarse separadamente como exige la norma de planillas, ya

que «ordinarias» pueden ser las gratificaciones legales, las de escolaridad, las de año nuevo u otra que se apliquen en una empresa. Debe tenerse en cuenta que las gratificaciones de julio y diciembre deben ser identificadas como: «Gratificación de Fiestas Patrias» y «Gratificación de Navidad» respectivamente, así lo establece el Art. 1° de la Ley N° 27735.

c) Días Trabajados: Es usual ver como ni en las Planillas, ni en las Boletas de Pago se consigna este dato obligatorio. Los días trabajados deben registrarse en este rubro bajo la denominación de Días Trabajados o el número de Días Considerados Trabajados (DCT). Por ejemplo, para quienes son remunerados por períodos mensuales, los días considerados trabajados serán 30.00 en aplicación el Art. 8° de la LPCL. Para otros, se debe consignar sólo los días de labor pero esto demandaría otro dato, el número de días de DSO abonados, pues sino se consignan el trabajador podría suponer que no se le ha pagado esos días. Lo más ajustado a ley es consignar 30.00 días como «Días Considerados Trabajados» (DCT), dado que la remuneración mensual comprende además, los días trabajados, los del DSO y los Feriados no Laborables, y de esa manera se evita la ilusión óptica de elevar la alícuota diaria para el valor de las horas extras u otro beneficio.

d) Horas Trabajadas: Al igual que en el caso de los días considerados trabajados se podrá consignar las horas totales efectivas laborables en la semana o bien la totalidad de «Horas Consideradas Laboradas (HCL)», término que comprendería a las horas de la jornada ordinaria, los días de Descanso Semanal Obligatorio y Feriados no Laborables. En estos casos, para una jornada diaria de 8 horas el total de HCL sería en el mes 240.00 hs. Tanto en este caso como en el de días trabajados debe consignarse el dato con dos decimales, para facilitar, si fuera el caso, el no pago de tardanzas, faltas y permisos, etc.

e) Otras remuneraciones: No existe en la norma legal la posibilidad de consignar el concepto «otras remuneraciones» para que sirva de colectivo e incluya una serie de distintos y variados conceptos; ésta también es una falta promovida por los programas de cómputo. Esto no es posible por cuanto la norma legal exige que cada concepto se debe registrar por separado. Las Planillas de Pago deben modificarse y eliminar este concepto de lo contrario los empleadores que lo utilizaran serán pasibles de sanción.

f) Vacaciones: Cometiendo un error flagrante algunas empresas al salir el trabajador de vacaciones aplican programas de cómputo mal diseñados y concebidos, registrando un sólo monto «Vacaciones» concepto en el que adicionan todos los conceptos que se deben abonar en vacaciones. Eso es un error por cuanto de acuerdo a lo señalado en el Art. 15° del Dec. Leg. N° 713 se debe registrar en la Planilla de Vacaciones los ingresos que hubiera percibido el trabajador de estar laborando, pero indicados en forma separada y no aglutinantes. Ej. Sueldo Básico, Promedio de Horas Extras, Incremento AFP 1, Incremento AFP 2, Bonificación al Cargo, etc., y además cualquier otro concepto computable.

Modifican normas sobre Prestaciones en el SPP

(Parte Final)

En el pasado mes de julio 2003 iniciamos una serie de comentarios sobre las modificaciones introducidas por la Resolución de Superintendencia de Banca y Seguros (SBS) N° 900-2003 de fecha 12.06.2003 variando el contenido de algunos artículos del Título VII del Compendio de Normas de SBS sobre Prestaciones de Jubilación, Invalidez, Supervivencia y Gastos de Sepelio.

Desarrollamos estos temas en «Informe Laboral» de dicho mes, así como en agosto y setiembre. En esta oportunidad completamos el análisis incluyendo lo dispuesto en Circulares posteriores.

20. Artículo adicionado (el 262 A°) sobre duración y resolución del Contrato de Administración de Riesgos.- Se fija en 1 año la duración del contrato. Cualquiera de las partes puede solicitar su resolución durante su vigencia. Si lo hace la Cía. de Seguros, ésta no podrá participar en el nuevo concurso que se promueva. La cobertura de los seguros se extenderá hasta la suscripción del nuevo contrato que se materialice.

21. Otros aspectos modificados.- Se ha modificado el art. 263° sobre Solución de Controversias y se han incorporado como nuevas Disposiciones Finales y Transitorias las siguientes:

- **Décimo Novena:** Sobre Pensiones Preliminares.
- **Vigésima:** Sobre adecuación en la convocatoria a concurso de empresas de seguros.
- **Vigésima Primera:** Sobre duración del contrato de administración de riesgos por inicio del **Régimen definitivo** con aporte adicional.

22. Variaciones en la modalidad de pensión (art. 36° de la norma modificatoria).- Se posibilita que quienes a la fecha de vigencia de la Resolución de Superintendencia N° 900-2003, perciban una pensión bajo **retiro programado**, puedan solicitar a la AFP sujetarse al esquema de elección contenido en el artículo 18° de dicha Resolución. (Ver «Informe Laboral» de julio 2003, pág. 7).

Posteriormente, por Circular N° AFP-31-2003 de 31.07.2003, la SBS ha determinado el **nivel base de pensión** en el caso de jubilación, invalidez y supervivencia tal como lo señalamos más adelante.

23. Disposiciones que quedan sin efecto.- El artículo 39° a que nos referimos, ha dejado sin efecto los artículos 122° (sobre Procedimiento para el otorgamiento de pensiones preliminares de Invalidez y Supervivencia); 124° (Sobre Definición del Régimen Temporal); 125° (Sobre Alcances del Régimen Temporal); y Primera D.F. y T. (que establecía un Régimen Temporal de Pensiones de Invalidez, Supervivencia y Gastos de Sepelio, hasta que la Superintendencia dé por concluida esta temporalidad en razón de evaluaciones que le permitan darle carácter definitivo, lo que ya se ha producido al reconocerse tal situación en la Vigésima Primera D.F. y T.).

24. Otros tipos de regularización de pensiones.- Mediante Circular N° AFP-030-2003 de fecha 14.07.2003 la SBS ha normado la **regularización de pago de pensiones preliminares** aplicable a los afiliados o beneficiarios cubiertos por el Seguro de Invalidez, Supervivencia y Gastos de Sepelio en el Sistema Privado de Pensiones (SPP).

La aplicación de las disposiciones contenidas en esta Circular está referida exclusivamente a aquellos casos en que la totalidad de aportes adeudados correspondan a empleadores inubicables o liquidados.

Se considera «inubicable» al empleador cuando la AFP ha ago-

tado todas las acciones necesarias para probar su existencia, su ubicación, o el domicilio cierto del mismo.

A su vez, la condición de «**liquidado**» se producirá cuando esté registrada su extinción en el Registro correspondiente.

Cualquiera de estas posibilidades hará que el proceso de cobranza se dé por concluido, lo que obligará a la AFP a comunicarlo a la Superintendencia. Si la AFP lograra recuperar aportes correspondientes a empleadores inubicables o liquidados, éstos deberán ser transferidos a la Compañía de Seguros que otorgó la cobertura. En tal caso, ésta deberá proceder a la regularización del pago de pensiones al 100 por ciento, siempre que haya transcurrido más de 2 años desde que se inició el pago de la pensión y que las Cuentas Individuales de Capitalización (CIC) tengan aportes en cobranza respecto a empleadores inubicables o liquidados.

En caso de que el beneficiario hubiera fallecido, el importe de regularización tendrá el tratamiento de masa hereditaria.

El plazo para estas regularizaciones debió cumplirse en el mes de setiembre de 2003. En el caso de fallecimiento, el plazo se extendió hasta octubre del mismo año.

25. Nivel base de pensiones.- Las normas sobre este particular están contenidas en la Circular de SBS N° AFP-31-2003 de fecha 31.07.2003 publicada el 2 de agosto último.

En ella se establece el **nivel base de pensión** en el SPP que corresponde a los afiliados jubilados en una AFP que opten voluntariamente por ajustar el monto de la pensión hasta el nivel base que se establece en la Circular. También podrá aplicarse el referido nivel a los afiliados que accedan a una **pensión de invalidez** o a los beneficiarios de una **pensión de supervivencia** sin la cobertura de una empresa de seguros.

25.1 Monto del nivel base de pensión.- Conviene recordar previamente que con la modificación del Art. 18° del Título VII del Compendio de Normas sobre **Prestaciones** el afiliado a una AFP que no alcance una pensión mínima podrá escoger se ajuste su pensión al **nivel base** que determine la Superintendencia mediante Circular (Ver «Informe Laboral» de julio 2003, pág. 7).

Pues bien con la Circular N° AFP-31-2003 a que hacemos referencia se ha fijado en **S/. 205.00 el nivel base de pensión** en caso de jubilación, invalidez y supervivencia. Si se trata de pensiones de supervivencia calculadas para un grupo familiar en conjunto que no alcancen el nivel base, se aplicará un aumento proporcional a cada una, a fin de que la suma de las pensiones alcancen en conjunto los S/. 205.00 ya determinados.

El nivel base de pensión así como la cobertura de salud, sólo tiene carácter temporal en función a su saldo en la **CIC**.

25.2 Monto mínimo para cotización de pensión.- Como ya lo expresáramos en el mes de setiembre de 2003 («Informe Laboral», pág. 9) el saldo mínimo de la **CIC** para que proceda una proyección de posible pensión será de S/. 2460.00.

Si el saldo de la **CIC** es menor o igual a dicho monto, la AFP deberá entregar al afiliado este saldo en una sola armada.

Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad

Resolución unilateral del empleador antes del plazo pactado

La regulación legal de los contratos de trabajo sujetos a modalidad se encuentra en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Texto Único Ordenado aprobado por D.S. N° 003-97-TR, de fecha 21.03.97. En ella se establecen las diversas modalidades de estos contratos así como el tratamiento para el supuesto de su resolución por el empleador antes del vencimiento del plazo pactado. Veamos sus alcances.

1. ÁMBITO

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o la mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes.

2. PLAZO DE LOS CONTRATOS

La norma citada precedentemente señala en su artículo 74° que, en los casos en que se indique plazo máximo para la modalidad contractual, podrán celebrarse diversos contratos bajo distintas modalidades en función a las necesidades empresariales, observándose los límites respectivos siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco años.

Así, según la modalidad contractual la duración máxima de cada contrato se indica en el cuadro siguiente:

3. CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS Y PLAZOS

CONTRATOS	PLAZO
I. TEMPORALES	Hasta
1. Inicio o incremento de nueva actividad (LPCL, art. 57°)	3 años
2. Necesidades del Mercado (LPCL, art. 58°)	5 años
3. Reconversión Empresarial (LPCL, art. 59°)	2 años
II ACCIDENTALES	
1. Ocasional (LPCL, Art. 60°)	6 meses al año
2. Suplencia (LPCL, Art. 61°)	El necesario
3. Emergencia (LPCL, Art. 62°)	La emergencia
III. OBRA O SERVICIO	
1. Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico (LPCL, Art. 63°)	El necesario
2. Intermitente (LPCL, Arts. 64° a 66°)	No sujeto a límite
3. Temporada (LPCL, Arts. 67° a 71°)	No sujeto a límite

4. RESOLUCIÓN ANTICIPADA

El Art. 76° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ha determinado que si el empleador, vencido el período de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a

una remuneración y media ordinaria mensual (ROM) por cada mes completo dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce remuneraciones.

Según lo establecido en el art. 85° del Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por D.S. N° 001-96-TR las remuneraciones dejadas de percibir a que se refiere el artículo 110° de la ley (Art. 76° de la LPCL) sustituyen a la indemnización por despido arbitrario.

En relación al tope de doce remuneraciones el Pleno Jurisdiccional 2000 estableció que la indemnización máxima por despido arbitrario es de doce **remuneraciones ordinarias mensuales (ROM)**.

5. CASUÍSTICA

1. Un trabajador contratado por dos años con un período de prueba de 3 meses es cesado por acto unilateral del empleador a los seis meses y quince días de servicios.

Su remuneración computable para efectos de la indemnización es de S/. 2000. ¿Cuánto le corresponde percibir por indemnización por despido arbitrario?

- **REMUNERACIÓN INDEMNIZABLE:**
S/. 2000 + S/. 1000 = S/. 3000 (1 1/2 ROM).
- **TOPE:** 12 x S/. 2,000 = S/. 24,000
- **TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLE:** 17 meses y 15 días
 - 8 meses = (8 x 1 1/2 = 12 ROM) = S/. 24,000 (se liquida hasta el tope)
 - 9 meses = 0 (excede el tope)
 - 15 días = 0 (excede el tope)
- **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO:** S/. 24,000.00

A este monto habrá que añadirle los montos correspondientes a la Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones Truncas, Gratificaciones Truncas y cualquier otra cantidad pendiente de pago.

2. Trabajador que tiene un contrato de trabajo con una vigencia del 01.01.2003 al 30.12.2003. Es cesado el 05 de diciembre de 2003 y su remuneración computable es de S/. 1,000.00. ¿Cuánto le corresponde por indemnización por despido arbitrario?

- **TIEMPO DE SERVICIOS:** 25 días
- No le corresponde nada por cuanto la indemnización se abona por meses completos.

Nota: Los días no se computan. El cálculo es por mes completo.

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 Diciembre 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	1,01395313
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	1,01350000
Julio	1,09831755	1,08272712	1,07875366	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01550386	1,01395313
Agosto	1,09831755	1,07775502	1,07830587	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313
Setiembre	1,09000000	1,07415841	1,07702573	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000
Octubre	1,09313562	1,07666392	1,08054049	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313
Noviembre	1,09000000	1,07320150	1,07829584	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000
Diciembre	1,09313562	1,07479491	1,07439763	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01653772	1,01395313	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:

$$FA_{v,t} = FM_{v}^{(N-5)/N} * FM_{v+1} * \dots * FM_{t-1} * FM_{t}^{X/N}$$

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

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

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

T : Mes de regularización o pago de la deuda.

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

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

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

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 Diciembre 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.

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	
	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821)	10.12.03	13.01.04	11.12.03	14.01.04	12.12.03	15.01.04	15.12.03	16.01.04	16.12.03	19.01.04	17.12.03	20.01.04	18.12.03	21.01.04	19.12.03	22.01.04	22.12.03	23.01.04	23.12.03	12.01.04
• ESSALUD (2) – Régimen General (3)	10.12.03	13.01.04	11.12.03	14.01.04	12.12.03	15.01.04	15.12.03	16.01.04	16.12.03	19.01.04	17.12.03	20.01.04	18.12.03	21.01.04	19.12.03	22.01.04	22.12.03	23.01.04	23.12.03	12.01.04
– Grupos Especiales (3)	10.12.03	13.01.04	11.12.03	14.01.04	12.12.03	15.01.04	15.12.03	16.01.04	16.12.03	19.01.04	17.12.03	20.01.04	18.12.03	21.01.04	19.12.03	22.01.04	22.12.03	23.01.04	23.12.03	12.01.04
• ONP (2) (3)	10.12.03	13.01.04	11.12.03	14.01.04	12.12.03	15.01.04	15.12.03	16.01.04	16.12.03	19.01.04	17.12.03	20.01.04	18.12.03	21.01.04	19.12.03	22.01.04	22.12.03	23.01.04	23.12.03	12.01.04
• Pagos a Cuenta y Retenciones del Impuesto a la Renta, incluye RER (2)	10.12.03	13.01.04	11.12.03	14.01.04	12.12.03	15.01.04	15.12.03	16.01.04	16.12.03	19.01.04	17.12.03	20.01.04	18.12.03	21.01.04	19.12.03	22.01.04	22.12.03	23.01.04	23.12.03	12.01.04
• IES (Ex FONAVI) (2)	10.12.03	13.01.04	11.12.03	14.01.04	12.12.03	15.01.04	15.12.03	16.01.04	16.12.03	19.01.04	17.12.03	20.01.04	18.12.03	21.01.04	19.12.03	22.01.04	22.12.03	23.01.04	23.12.03	12.01.04
• SENCICO (2)	10.12.03	13.01.04	11.12.03	14.01.04	12.12.03	15.01.04	15.12.03	16.01.04	16.12.03	19.01.04	17.12.03	20.01.04	18.12.03	21.01.04	19.12.03	22.01.04	22.12.03	23.01.04	23.12.03	12.01.04
• SENATI (4)	17.12.03	19.01.04	17.12.03	19.01.04	17.12.03	19.01.04	17.12.03	19.01.04	17.12.03	19.01.04	17.12.03	19.01.04	17.12.03	19.01.04	17.12.03	19.01.04	17.12.03	19.01.04	17.12.03	19.01.04
• APORTES A LAS AFP: – En Cheque (5)	03.12.03	06.01.04	03.12.03	06.01.04	03.12.03	06.01.04	03.12.03	06.01.04	03.12.03	06.01.04	03.12.03	06.01.04	03.12.03	06.01.04	03.12.03	06.01.04	03.12.03	06.01.04	03.12.03	06.01.04
– En Efectivo (6)	05.12.03	08.01.04	05.12.03	08.01.04	05.12.03	08.01.04	05.12.03	08.01.04	05.12.03	08.01.04	05.12.03	08.01.04	05.12.03	08.01.04	05.12.03	08.01.04	05.12.03	08.01.04	05.12.03	08.01.04
– Declaración sin pago (6)	05.12.03	08.01.04	05.12.03	08.01.04	05.12.03	08.01.04	05.12.03	08.01.04	05.12.03	08.01.04	05.12.03	08.01.04	05.12.03	08.01.04	05.12.03	08.01.04	05.12.03	08.01.04	05.12.03	08.01.04
– Pago de la deuda hasta ... (7)	22.12.03	22.01.04	22.12.03	22.01.04	22.12.03	22.01.04	22.12.03	22.01.04	22.12.03	22.01.04	22.12.03	22.01.04	22.12.03	22.01.04	22.12.03	22.01.04	22.12.03	22.01.04	22.12.03	22.01.04
• RUS (2)	10.12.03	13.01.04	11.12.03	14.01.04	12.12.03	15.01.04	15.12.03	16.01.04	16.12.03	19.01.04	17.12.03	20.01.04	18.12.03	21.01.04	19.12.03	22.01.04	22.12.03	23.01.04	23.12.03	12.01.04
• CONAFOVICER (8)	15.12.03	15.01.04	15.12.03	15.01.04	15.12.03	15.01.04	15.12.03	15.01.04	15.12.03	15.01.04	15.12.03	15.01.04	15.12.03	15.01.04	15.12.03	15.01.04	15.12.03	15.01.04	15.12.03	15.01.04

(1) Rige también para el ISC; salvo que se aplique un calendario especial, como en el caso del ISC que afecta a los combustibles (2) Salvo que se trate de contribuyentes considerados como «Buenos Contribuyentes» (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

- **RENDA 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°).**
a) 10% de la renta bruta abonada o acreditada. (Ver D.S. N° 003-2001-EF del 05.01.2001 – 06.01.2001).

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

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

ANEXO N° 2: DESCUENTOS Y RECARGOS EN LA TASA DE 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	DESCRIPCIÓN
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.
DE 301 A 500	10%	NIVEL 2	Empresas que cumplen con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial.
DE 501 A 1000	15%		
DE 1001 A 2000	20%	NIVEL 3	Empresas que superan las obligaciones exigidas por la normalidad vigente.
DE 2001 A 3000	25%		
MAS DE 3,000	35%		

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

Tasa de Riesgo: Indica el total de días perdidos (incapacidad temporal) por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por cada cien trabajadores de la entidad empleadora.

Días perdidos: Total de días de incapacidad temporal (descansos médicos) en un año por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

N° Trabajadores: Será el promedio de trabajadores sujetos a cotización en cada uno de los periodos de pago durante el año analizado.

Tasa adicional de Recargo o descuento: Será la cotización equivalente a la tasa de riesgo, establecida con la 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 EL REGLAMENTO DE LA LEY N° 27942 LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL (26.11.2003) (255932)

DECRETO SUPREMO N° 010-2003-MIMDES

Que, con fecha 26 de febrero del año 2003 se promulgó la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la misma que tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación;

Que, la aprobación de esta Ley significa el cumplimiento por parte del Estado peruano de obligaciones contraídas ante la comunidad internacional al suscribir y ratificar la Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer;

Que la Décimo Tercera Disposición Complementaria y Final de la referida Ley, establece que el Poder Ejecutivo la reglamentará;

Que para tal efecto se constituyó una Comisión multisectorial, encargada de su elaboración, la misma que ha entregado su propuesta final;

De conformidad con el numeral 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

Artículo 1°.- Aprobación. Se aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el mismo que consta de Cuatro Libros, diez secciones, cuatro Títulos, seis Capítulos, 70 artículos y ocho Disposiciones Complementarias, los cuales forman parte integrante del presente Decreto.

Artículo 2°.- Refrendo. El presente Decreto será refrendado por la Presidenta del Consejo de Ministros, la Ministra de la Mujer y el Desarrollo Social, el Ministro de Justicia, el Ministro de Educación, El Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministro de Salud y el Ministro del Interior y el Ministro de Defensa.

Artículo 3°.- Financiamiento. Los gastos que se generen por la aplicación del presente Reglamento se atenderán con cargo a los presupuestos institucionales de los pliegos que correspondan, sin demandar recursos adicionales del Tesoro Público.

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

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

BEATRIZ MERINO LUCERO
Presidenta del Consejo de Ministros

ANA ELENA TOWNSEND DIEZ CANSECO
Ministra de la Mujer y Desarrollo Social

FAUSTO ALVARADO DODERO
Ministro de Justicia

CARLOS MALPICA FAUSTOR
Ministro de Educación

ÁLVARO VIDAL RIVADENEYRA
Ministro de Salud y encargado de la Cartera de Trabajo y Promoción del Empleo

FERNANDO ROSPIGLIOSI C.
Ministro del Interior

AURELIO LORET DE MOLA BÖHME
Ministro de Defensa

REGLAMENTO DE LA LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ÍNDICE

Libro I: Disposiciones Generales

Sección I.- Glosario de Términos

Sección II.- Principios Generales

Sección III.- Base Legal

Sección IV.- Ámbito de Aplicación

Sección V.- Elementos Constitutivos

Libro II: De la Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual

Sección I.- De las Consideraciones Generales del Procedimiento de Investigación.

Título I.- En el Régimen Laboral Privado y Público

Capítulo I.- En el Régimen Laboral Privado

Subcapítulo I.- De las Obligaciones del Empleador

Subcapítulo II.- Del Procedimiento en el Régimen Laboral Privado

Subcapítulo III.- De los Trabajadores del Hogar

Capítulo II.- En el Régimen Laboral Público

Subcapítulo I.- Ámbito de Aplicación

Subcapítulo II.- Del procedimiento en el Régimen Laboral Público.

Título II.- En los Centros e Instituciones Educativas

Capítulo I.- Del Procedimiento en Centros y Programas Educativos

Subcapítulo I.- Instituciones de Educación Básica y Superior No Universitaria.

Capítulo II.- Del Procedimiento en Centros Universitarios

Título III.- En las Instituciones de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional.

Capítulo I.- Del Procedimiento en las Instituciones de las Fuerzas Armadas.

Capítulo II.- Del Procedimiento en la Policía Nacional

Subcapítulo I: Del procedimiento en Centros de Formación.

Título IV.- En las relaciones de sujeción no reguladas por el Derecho Laboral

Libro III: Política de Prevención del Hostigamiento Sexual

Sección I.- Responsables de la Prevención y Difusión

Sección II.- Medidas de Prevención y Difusión

Sección III.- Campañas de Difusión

Sección IV.- De la Evaluación del efecto de las políticas, seguimiento y Monitoreo de los Procesos Claves

Libro IV: Disposiciones Complementarias

LIBRO I DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN I GLOSARIO DE TÉRMINOS

Artículo 1°.- Para los efectos de lo dispuesto por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y el presente Reglamento, se utilizarán los siguientes términos:

a. **Ley:** Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

b. **Hostigamiento Sexual:** Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de la persona. Para el caso de los menores de edad será de aplicación lo dispuesto en

el literal a) del artículo 18° de la Ley N° 27337, Código de Niños y Adolescentes, referido al acoso a los alumnos, entendiéndose a éste como hostigamiento sexual.

c. Instituciones: Se refiere a todas las entidades reguladas en la Ley y el presente Reglamento. Incluye a todos los centros de trabajo públicos y privados; Fuerzas Armadas y Policía Nacional; entidades educativas y demás entidades contenidas en el ámbito de aplicación de la Ley.

d. Relación de autoridad: Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

e. Relación de Jerarquía: Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.

f. Hostigador: Toda persona que dirige a otra comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley y el presente Reglamento.

g. Hostigado: Toda persona que sufrió el hostigamiento de otra. Este concepto recoge el de víctima al que hace referencia la Ley.

h. Falsa queja: Aquella queja o demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme, la cual faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexos causal y daño establecidos en el Código Civil.

i. Indemnización: Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado, exigible a través de los procedimientos establecidos en la Ley.

j. Responsabilidad Solidaria: Es el grado de responsabilidad atribuible al titular de la investigación o al funcionario encargado de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el proceso dentro del plazo y en los supuestos establecidos por la Ley.

k. Situación Ventajosa: Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aún cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

l. Relación Ambiental Horizontal no Institucional: Es aquella que por naturaleza no le corresponde una relación asimétrica de poder o verticalidad, y que las personas a que se refieren serán aquellas no comprendidas en las Instituciones a que alude la Ley, constituyendo actos de Hostigamiento Sexual atípicos, al no estar previa y expresamente descritos en la Ley.

m. Relación Ambiental Vertical Institucional: Es aquella que existe en las relaciones de autoridad o dependencia, jerarquía, o en una situación ventajosa, por el poder de dirección o influencia que tiene una persona sobre la otra y que forman parte de las Instituciones a que alude la Ley.

n. Órganos Intermedios: Son las Unidades de Gestión Educativa Local - UGEL y la Dirección Regional Educativa - DRE.

o. Queja. - Cuando la Ley mencione indistintamente los términos: queja, demanda, denuncia u otras, se referirá a aquellos términos propios que cada procedimiento administrativo disciplinario o de investigación deba emplear y tramitar de conformidad a los dispositivos legales existentes para cada condición laboral, educacional e institucional que alcance la aplicación de la Ley y el presente reglamento.

p. Quejado, demandado, denunciado: Presunto hostigador.

q. Quejoso, demandante, denunciante: Presunta víctima.

r. Instituciones Militares: Instituciones de las Fuerzas Armadas.

s. Instituciones Policiales: Policía Nacional del Perú.

SECCIÓN II PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 2°.- Los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados a la aplicación de la Ley y el presente Reglamento son los siguientes:

a. Dignidad y Defensa de la Persona: La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona.

b. Ambiente Saludable y Armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio.

c. Igualdad de oportunidades sin discriminación: Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de

diferenciación.

d. Integridad personal: Toda persona tiene derecho a la integridad física, psíquica y moral. Nadie debe ser sometido a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de ese derecho.

e. Confidencialidad: Los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento deben preservar la reserva y la confidencialidad. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.

f. Debido proceso: Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

SECCIÓN III BASE LEGAL

Artículo 3°.- El presente Reglamento tiene como base legal los siguientes:

a. Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada el 10 de diciembre de 1948, aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 13282, de fecha 19 de diciembre de 1959.

b. Constitución Política del Estado Peruano vigente:

c. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer «Convención de Belem do Pará» del 9 de junio de 1994, Aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 26583, de fecha 1 de marzo de 1996 y ratificada el 2 de abril de 1996 y su Protocolo Facultativo

d. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

e. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

f. Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo.

g. Ley N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.

h. Ley N° 24029, Ley del Profesorado, modificada por la Ley N° 25212, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-90-ED.

i. Ley N° 23733, Ley Universitaria.

j. Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú.

k. Decreto Legislativo N° 752, Ley de Situación Militar de los Oficiales del Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea.

l. Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

m. Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes.

n. Ley N° 27178, Ley del Servicio Militar.

o. Decreto Supremo N° 003-82-CCFA, Reglamento de la Situación Militar de Técnicos y Suboficiales.

p. Decreto Supremo N° 004-DE/SG, Reglamento de la Ley del Servicio Militar.

q. Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

r. Ley N° 27986, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

s. Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar.

t. Decreto Supremo N° 012-2001-PCM, Texto Único Ordenado de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.

u. Ley N° 28044, Ley General de Educación.

SECCIÓN IV ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 4°.- Ámbito de aplicación. - La Ley y el presente Reglamento, será aplicables al hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, jerarquía y aquellas provenientes de situaciones ventajosas.

En las relaciones de autoridad o dependencia están comprendidas también aquellas personas en las que existe una situación de ventaja ambiental vertical institucional frente a la otra por motivo de la función que realiza, la información que maneja, entre otros. La situación de ventaja a que se refiere la Ley, da a la persona un poder suficiente para someter a chantaje sexual a otra persona.

SECCIÓN V ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 5°.- Elementos imprescindibles constitutivos del hostigamiento sexual: De acuerdo a lo establecido por los artículos 4° y 5° de la Ley, el hostigamiento sexual se confi-

gura con los elementos siguientes:

- a) Una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.
- b) Un acto de carácter o connotación sexual: Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
- c) El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente, por la víctima.
- d) El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La reiterancia no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.

Para el caso de los menores de edad será de aplicación lo dispuesto en el literal a) del artículo 18º de la Ley Nº 27337, Código de Niños y Adolescentes, referido al acoso a los alumnos, entendiéndose a éste como hostigamiento sexual.

LIBRO II DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

SECCIÓN I DE LAS CONSIDERACIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Artículo 6º.- De la finalidad del procedimiento.- El procedimiento tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.

Los bienes jurídicos protegidos son la dignidad e intimidad de la persona, la integridad física, psíquica y moral, que implica el derecho a la salud mental de quien lo padece, el derecho al trabajo, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal.

Las disposiciones establecidas en la presente Sección regulan el procedimiento general de aplicación a todas las instituciones, salvo las precisiones contempladas en los capítulos correspondientes a cada institución.

Artículo 7º.- Etapas y Plazos del Procedimiento General:

7.1 Interposición de la queja.- Las quejas pueden ser presentadas de forma verbal o escrita ante la instancia establecida en cada ámbito de aplicación. En ningún caso se puede obligar a la víctima a interponer la queja ante el presunto hostigador, por ser coincidentemente la autoridad encargada del proceso, debiendo corresponderle al inmediato superior o quien haga sus veces.

Recibida la queja, la autoridad u órgano administrativo tiene un plazo de 24 horas, o el término de la distancia debidamente fundamentado, para elevar la queja a la instancia u órgano competente encargado de la investigación.

7.2 Medidas cautelares.- Con la finalidad de asegurar la eficacia de la Resolución final y la protección a la víctima, se podrá solicitar y/o dictar medidas cautelares. Las medidas que se adopten deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, y que podrán ser:

- a. Rotación del presunto hostigador.
- b. Suspensión temporal del presunto hostigador, salvo los trabajadores del Régimen Laboral Público.
- c. Rotación de la víctima, a solicitud de la misma.
- d. Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial al respecto.
- e. Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima, por ser el/la mayor afectado/a con el hostigamiento sexual sufrido. Dicha responsabilidad estará a cargo del Sector Salud.

7.3 Traslado de la queja.- Al tomar conocimiento el órgano encargado de la investigación, éste cuenta con 3 días hábiles para correr traslado de la queja. El quejado cuenta con 5 días hábiles para presentar sus descargos contados a partir del día siguiente de la notificación. El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos y pruebas con que se desvirtúen los cargos. Las pruebas que podrán ser utilizadas son las establecidas en el presente Reglamento y podrán ser presentadas hasta antes que se emita la Resolución final.

7.4 Investigación.- La autoridad u órgano encargado de la investigación cuenta con el

plazo de diez (10) días para realizar su labor: correrá traslado de la contestación al quejoso dentro del tercer día hábil de recibida dicha contestación, deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten y realizará las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la configuración del acto de hostigamiento sexual, de acuerdo a los criterios establecidos en la Ley y el presente Reglamento. La resolución motivada que se derive de esta investigación pondrá fin a los respectivos procedimientos internos de cada institución.

7.5 Plazo máximo.- El procedimiento durará como máximo 20 días hábiles, salvo el término de la distancia debidamente fundamentado, para el caso de las regiones geográficamente apartadas.

Artículo 8º.- Finalidad, oportunidad y tipo de medios probatorios.- Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en las autoridades a cargo del proceso de investigación por hostigamiento sexual.

Los encargados de la investigación deberán evaluar los medios probatorios así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados.

En aplicación del principio constitucional de presunción de inocencia, corresponde a la víctima del hostigamiento sexual probar lo que afirma en la queja presentada, al punto de crear una duda razonable a su favor para que la queja sea admitida en trámite.

Las pruebas que podrán presentarse son entre otras:

- a. Declaración de testigos
- b. Documentos públicos o privados
- c. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- d. Pericias psicológicas, psiquiátricas forense, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- e. Cualquier otro medio probatorio idóneo.

Las partes podrán presentar las pruebas que estimen convenientes en las oportunidades que señala cada procedimiento, las mismas que se actuarán. Incluso, se podrá realizar una confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por la persona presuntamente hostigada.

Deberá tenerse en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios e incidentes que formaran parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución en los procedimientos que correspondan a cada una de las instituciones a que alude la Ley, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelíneas, ni agregados.

Artículo 9º.- Protección a testigos.- Se debe garantizar debidamente a los testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales y laborales, entre otras dentro del ámbito administrativo a fin de evitar represalias luego de finalizado al procedimiento de investigación, más aún si el testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamiento sexual contra la víctima.

Artículo 10º.- Sanción por infidencia de la reserva o confidencialidad.- Cualquier infidencia respecto a las actuaciones substanciadas dentro de una causa disciplinaria de hostigamiento sexual consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial, será sancionada de conformidad con los procedimientos establecidos para cada una de las instituciones a que alude la Ley, en concordancia con el numeral 10 del artículo 239º y el numeral 160.1 del artículo 160º de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 11º.- Criterio para evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual.- A fin de remediar las diferencias de percepción por parte de la autoridad encargada de la investigación al momento de evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, la autoridad competente al emitir la Resolución que declarará fundada o infundada la queja, podrá emplear el criterio objetivo de razonabilidad o discrecionalidad, efectuando el examen de los hechos tomando en cuenta el género del quejoso de hostigamiento sexual, cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, personal, y situación jerárquica del quejado, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos pero que tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.

Artículo 12º.- Conclusión del procedimiento.- El procedimiento general concluye con la emisión de una Resolución que declara fundada o infundada la queja, la cual deberá ser motivada, en la que deberá señalarse, de ser el caso, la sanción correspondiente teniendo en cuenta la proporcionalidad en función de la gravedad de la falta y el ámbito de aplicación de la misma, establecidas en los capítulos correspondientes a cada institución. Queda expedito el derecho a la doble instancia de acuerdo al marco legal aplicable a cada institución.

Artículo 13°.- Responsabilidad Solidaria. - La autoridad competente del procedimiento de investigación por hostigamiento sexual, responderá solidariamente en forma conjunta por la indemnización que previo proceso se fijará al hostigador por no haber instaurado dentro del plazo de ley el proceso administrativo disciplinario no obstante haber tenido conocimiento de dichos actos en virtud de la queja presentada oportunamente por la víctima. La responsabilidad pecuniaria recaída responderá además administrativamente por haber incurrido en falta, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

Artículo 14°.- Criterio para evaluar la gravedad de la conducta del hostigamiento sexual. - Con el fin de determinar la gravedad de la conducta de Hostigamiento Sexual se deberá decidir de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta la reiterancia y la concurrencia de las citadas manifestaciones. La severidad de la conducta hostilizadoradora dependerá del número de incidentes y de la intensidad de cada uno de ellos. Sin que sea determinante la reiterancia para la configuración del acto de hostigamiento sexual.

Artículo 15°.- Manifestaciones de Conducta de hostigamiento sexual. - el hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles humillantes u ofensivos para la víctima tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.

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

La determinación de sanción de las conductas enunciadas deberá considerar los criterios establecidos en el artículo 14° del presente Reglamento y su gravedad será evaluada según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada, el carácter sistemático de la conducta o si da por resultado un ambiente hostil o que afecta la calidad de vida de la persona.

Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual.

Para el caso de niños, niñas y adolescentes se considerará para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.

Artículo 16°.- Sanciones: En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, y podrán ser:

- amonestación verbal o escrita,
- suspensión,
- despido,
- separación temporal o definitiva,
- ser dado de baja o pasar a disponibilidad
- otras, de acuerdo al ámbito de aplicación.

Artículo 17°.- Falsa queja: La queja por hostigamiento sexual que sea declarada infundada por resolución firme, facultará al perjudicado por ella a interponer las acciones judiciales pertinentes dentro de las cuales deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil, para ser indemnizado conforme a lo dispuesto por la Décima Disposición Final y Complementaria de la Ley.

En cada institución, la autoridad correspondiente tendrá de oficio la facultad de imponer las sanciones correspondientes conforme a lo dispuesto por la Décima Primera Disposición Final y Complementaria de la Ley; siempre y cuando quede debidamente acreditado el dolo o culpa inexcusable de la persona que interpuso la falsa queja.

TÍTULO I EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO Y PÚBLICO

CAPÍTULO I EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO

SUBCAPÍTULO I DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Artículo 18°.- Del ámbito de aplicación. - Se encuentran comprendidos dentro de las disposiciones del presente Capítulo, todas aquellas relaciones sujetas al régimen laboral privado, los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios, las Cooperativas, las relaciones sujetas al régimen laboral privado en las entidades educativas privadas, de acuerdo a lo establecido en el último párrafo del artículo 17° de la Ley. Asimismo, deberá incluir a los contratados por prácticas pre-profesionales, convenios de formación y contrato de aprendizaje.

Artículo 19°.- Responsabilidad del empleador. - El empleador está obligado bajo responsabilidad a promover y establecer, en su Centro Laboral, medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de conformidad a las obligaciones establecidas en el artículo 7° de la Ley.

Artículo 20°.- Capacitación de trabajadores. - Es obligación del empleador a través de las Oficinas de Personal o quien haga sus veces, capacitar y sensibilizar a los trabajadores sobre las conductas a sancionar por hostigamiento sexual de acuerdo a la ley y el presente Reglamento a fin de promover un ambiente laboral saludable y un cambio de conductas contrarias al mismo.

Artículo 21°.- Establecimiento de un procedimiento para sancionar el hostigamiento. - Es obligación del empleador, en un plazo máximo de 30 calendario días contados a partir de la publicación del presente Reglamento, establecer un procedimiento preventivo interno que permita al trabajador interponer una queja en caso de que sea víctima de hostigamiento sexual, el mismo que deberá cumplir con las características señaladas en el presente Reglamento. Dicho procedimiento deberá ser puesto en conocimiento de todos los trabajadores del Centro Laboral, así como para las nuevas contrataciones laborales.

Artículo 22°.- Obligación de informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. - Es obligación del empleador informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y de ser el caso sobre las sanciones impuestas, dentro de los 30 días calendario siguientes, contados desde la fecha de la resolución final del procedimiento establecido en el presente Reglamento.

SUBCAPÍTULO II DEL PROCEDIMIENTO EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO

Artículo 23°.- Opciones del trabajador. - Conforme a lo establecido en el artículo 8° de la Ley, el trabajador puede optar entre las siguientes alternativas:

- Accionar el cese de hostilidad
- Exigir el pago de una indemnización dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 24°.- Procedimiento de cese de hostilidad. - El trabajador podrá presentar una queja, de acuerdo al procedimiento interno establecido por el empleador, el mismo que deberá cumplir con las siguientes características:

- La queja deberá ser interpuesta ante la Gerencia de Personal, Oficina de Personal o de Recursos Humanos o quien haga sus veces. En caso que la queja sea contra el Gerente de Personal, la queja deberá interponerse ante la autoridad inmediata de mayor jerarquía.
- El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía, correrá traslado inmediatamente de la queja al quejado dentro del tercer día útil de presentada.
- El quejado cuenta con 5 días útiles para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas que considere oportunas.
- Las pruebas que podrán ser utilizadas, son las establecidas en el presente Reglamento. Éstas podrán ser presentadas hasta antes que se emita la Resolución final.
- El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía correrá traslado de la contestación al quejoso y deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.
- El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía cuenta con 10 días hábiles para realizar las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar el acto de hostigamiento

sexual, de acuerdo a los criterios establecidos en la Ley y el presente Reglamento.

g. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía podrá imponer medidas cautelares durante el tiempo que dure el procedimiento, las que incluyen medidas de protección para la víctima.

h. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía contará con 5 días hábiles para emitir una Resolución motivada que ponga fin al procedimiento interno.

i. En caso se determine la existencia del acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, debiéndose tener en cuenta que pueden ser: amonestación, suspensión o despido.

En caso la queja recaiga sobre la autoridad de mayor jerarquía, el procedimiento interno no resulta aplicable, teniendo el trabajador el derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 35° literal a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 25°.- Procedimiento para solicitar una indemnización.- De acuerdo al artículo 8° de la Ley, el trabajador víctima de hostigamiento sexual tiene la potestad de accionar el cese de la hostilidad o de dar por terminado el contrato de trabajo y solicitar al juez el pago de una indemnización por parte del empleador, independientemente de los beneficios sociales que le correspondan, de acuerdo a lo establecido el artículo 38° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad.

Para tales efectos, el hostigamiento sexual será considerado como acto de hostilidad equiparable al despido, conforme al artículo 30° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En caso que el juez considere fundada la demanda, dispondrá el pago de la indemnización de acuerdo a lo establecido en el presente reglamento.

Artículo 26°.- Derechos de los trabajadores sancionados.- Los trabajadores sancionados con despido por acto de hostigamiento sexual tienen expedito su derecho a interponer una demanda de nulidad de despido o de pago de indemnización por despido arbitrario, sujetándose a lo dispuesto por los artículos 29° y 35° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 27°.- Plazo de caducidad.- El plazo para presentar la queja o demanda por cese de hostilidad o pago de indemnización por despido arbitrario es de 30 días calendario, contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo, conforme a lo dispuesto por el artículo 36° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

SUBCAPÍTULO III DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR

Artículo 28°.- Conforme a la Décimo Segunda Disposición Final y Complementaria de la Ley, los trabajadores del hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho a acogerse a las acciones establecidas en el presente Reglamento y al Capítulo pertinente a los servidores del sector privado contenidas de la Ley. Para tal efecto, se considerará falta grave al hostigamiento sexual producido entre los trabajadores del hogar y el empleador o cualquier miembro de la familia. El trabajador del hogar tiene derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad ante la autoridad administrativa de trabajo, según lo establecido por la ley del sector privado.

Se exonerará del plazo previsto en el artículo 7° de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, a fin de que no continúe expuesta(o) a sometimientos de actos de hostigamiento sexual no deseados.

CAPÍTULO II EN EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO

SUBCAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 29°.- Ámbito de aplicación.- Se encuentran comprendidos dentro de las disposiciones del presente Capítulo todos los funcionarios y servidores públicos sujetos al Régimen Laboral Público, regulado por el Decreto Legislativo N° 276; Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Los actos de hostigamiento sancionables por el presente procedimiento son aquellos realizados por funcionarios o servidores públicos, independientemente del vínculo contractual al que pertenezca la persona presuntamente hostigada.

SUBCAPÍTULO II DEL PROCEDIMIENTO EN EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO

Artículo 30°.- Procedimiento administrativo.- El procedimiento aplicable es el establecido en el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el mismo que deberá ajustarse a las normas contenidas en el presente Capítulo.

En caso el quejado sea un servidor, la queja deberá ser evaluada por la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios. En caso el quejado sea funcionario, la queja deberá ser examinada por la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios.

En caso el quejado sea miembro titular de las referidas Comisiones, deberá ser reemplazado por un miembro suplente elegido por la víctima.

Artículo 31°.- Apertura del procedimiento.- Recibida la queja por la autoridad correspondiente, la Comisión respectiva la calificará y se pronunciará sobre la procedencia de la apertura o no del proceso administrativo disciplinario. En el caso de no proceder la queja, la Comisión respectiva elevará lo actuado al titular de la entidad con los fundamentos de su pronunciamiento, para los fines del caso.

En caso el titular del sector o el funcionario encargado de emitir la resolución para instaurar el procedimiento administrativo no cumpla con lo dispuesto en el párrafo anterior, será responsable solidario por el pago de la indemnización que pudiera corresponder al hostigado.

La resolución que instaura el procedimiento por hostigamiento deberá ser comunicada al órgano de Auditoría encargado del seguimiento de los procesos administrativos de la Institución.

Artículo 32°.- Plazos del procedimiento administrativo disciplinario.- El plazo del procedimiento administrativo disciplinario a que se refiere el presente capítulo no excederá de 30 días hábiles improrrogables. En caso no se concluya en el plazo establecido, será bajo responsabilidad de la Comisión configurándose una falta de carácter disciplinario.

El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos, los fundamentos legales y pruebas con que se desvirtúen los cargos materia del proceso o el reconocimiento de su legalidad. El término de presentación es de (5) cinco días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación. Excepcionalmente cuando exista causa justificada y a petición del interesado se prorrogará (5) cinco días hábiles más.

El proceso administrativo disciplinario deberá iniciarse en el plazo no mayor de un año (1) contado a partir del momento en que la autoridad competente tenga conocimiento de la comisión de la falta disciplinaria, bajo responsabilidad de la citada autoridad. En caso contrario se declarará prescrita la acción sin perjuicio del proceso civil o penal a que hubiere lugar.

Están comprendidos en el presente capítulo los funcionarios y servidores públicos contratados, en lo que les sea aplicable, aun en el caso que hayan concluido su vínculo laboral con el Estado y dentro de los términos señalados en el reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Artículo 33°.- Sanciones.- De acuerdo a gravedad de la falta, los servidores o funcionarios pueden ser sancionados con suspensión, cese temporal o destitución, previo proceso administrativo, conforme a lo dispuesto por el artículo 26° de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.

TÍTULO II EN LOS CENTROS E INSTITUCIONES EDUCATIVAS

CAPÍTULO I DEL PROCEDIMIENTO EN CENTROS Y PROGRAMAS EDUCATIVOS

Artículo 34°.- Ámbito de aplicación.- El presente procedimiento será de aplicación a todos los centros y programas educativos, institutos superiores sean públicos o privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal.

Artículo 35°.- Acciones de difusión y prevención.- Las Oficinas de Personal del organismo central y órganos intermedios a nivel nacional del Ministerio de Educación, en coordinación con las oficinas encargadas de las acciones de Tutoría, Prevención y Atención Integral, se encargarán de las acciones de difusión y prevención señaladas en el presente Reglamento.

SUBCAPÍTULO I INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y SUPERIOR NO UNIVERSITARIA

Artículo 36°.- Interposición de la queja.- En las Instituciones de Educación Básica, en sus diversos niveles y modalidades, Centros de Educación Técnico Productivo y en las Instituciones

de Educación Superior No Universitarias, el Director o quien haga sus veces se encargará de recibir y tramitar las quejas verbales o escritas que formulen los(as) alumnos(as) o estudiantes sobre conductas de hostigamiento sexual que se presentaran.

En el caso que el presunto hostigador sea el Director, el inmediato superior en jerarquía o quien haga sus veces recibirá y tramitará la queja.

Artículo 37°.- Elaboración del Acta de queja.- Presentada la queja, ya sea verbal o escrita, el Director o quien haga sus veces elaborará un Acta, la misma que contendrá:

- Identificación del presunto hostigador (nombres y apellidos)
- Identificación de la presunta víctima (nombres y apellidos)
- Resumen de los hechos con indicación precisa del lugar, fecha y circunstancias.
- En el caso de niños, niñas y adolescentes el Acta deberá ser suscrita por el padre o apoderado del alumno o estudiante quejoso.
- En el caso de mayores de edad, el Acta deberá ser suscrita por el mismo alumno o estudiante quejoso.

Artículo 38°.- Protección del alumno.- El Director asumirá las medidas necesarias de protección del alumno o estudiante quejoso y dentro del plazo de 24 horas elevará la queja al órgano intermedio respectivo.

Artículo 39°.- Traslado de la queja.- El órgano intermedio respectivo derivará la queja a la Oficina de Control Institucional, dentro del plazo de 24 horas, la misma que procederá de manera inmediata de acuerdo a sus atribuciones.

Artículo 40°.- Centros Pre-Universitarios.- Tratándose de los estudiantes de los Centros Pre-Universitarios que no dependen directamente de las Universidades, éstos presentarán su queja ante la Dirección Regional de Educación respectiva y será de aplicación lo dispuesto en el procedimiento del presente capítulo.

CAPÍTULO II

DEL PROCEDIMIENTO EN CENTROS UNIVERSITARIOS

Artículo 41°.- Ámbito de aplicación.- Se encuentran comprendidos en este capítulo los profesores, estudiantes, autoridades, funcionarios y servidores, sujetos a la Ley Universitaria N° 23733 y Decreto Legislativo N° 276, e incluye a los Centros Pre-Universitarios que dependen directamente de las Universidades.

Artículo 42°.- De la capacitación y prevención.- Las Universidades desarrollarán campañas de prevención del hostigamiento sexual mediante:

- Publicación y difusión de la Ley N° 27942 y su respectivo Reglamento a través de medios escritos y hablados.
- Charlas informativas sobre el tema.
- Desarrollo de talleres sobre prevención del hostigamiento sexual dirigido a los estudiantes a través de los departamentos de Bienestar Universitario o quien haga sus veces.
- Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención de hostigamiento sexual para la comunidad universitaria. Promoción de líneas de investigación sobre el hostigamiento sexual a nivel de pregrado y postgrado con propósitos académicos, de intervención y prevención propiamente dicho.

Artículo 43°.- Del procedimiento.- Para el trámite de la queja en los Centros Universitarios y Pre-Universitarios será de aplicación el siguiente procedimiento, además de lo establecido en el artículo 37°:

- La queja, cualquiera sea la condición o cargo del presunto hostigador, deberá ser interpuesta ante el Decano de la Facultad correspondiente. En caso de presentarse la queja en forma verbal, se levantará el acta en el mismo acto, y será firmado por el quejoso.
- El Decano, dentro del plazo de 24 horas o el del término de la distancia debidamente fundamentado, correrá traslado de la queja para el descargo del quejado, quien tendrá 3 días hábiles, adjuntando las pruebas que considere necesario.
- Si la queja tiene méritos para el proceso administrativo, la Comisión de Procesos Administrativos, en el plazo máximo de siete días hábiles prorrogables por 3 días más, realizará la investigación necesaria y propondrá las sanciones pertinentes de acuerdo a la gravedad de la falta.
- El Decano convocará al Consejo de Facultad para conocimiento y acuerdo correspondiente.
- En el caso que la queja sea contra el Decano u otra autoridad o funcionario superior, ésta deberá presentarse ante el órgano inmediato superior y será de aplicación el procedimiento establecido en el presente artículo.

Artículo 44°.- Criterios de Valoración.- Para efectos de valorar la conducta del quejado se tomará en cuenta lo establecido en los artículos 14°, 15° y 16° del presente Reglamento.

TÍTULO III

EN LAS INSTITUCIONES DE LAS FUERZAS ARMADAS Y POLICÍA NACIONAL

CAPÍTULO I

DEL PROCEDIMIENTO EN LAS INSTITUCIONES DE LAS FUERZAS ARMADAS

Artículo 45°.- Ámbito de aplicación.- El presente procedimiento será de aplicación para el personal militar que presta servicios en las Instituciones de las Fuerzas Armadas y en otras Instituciones a las que haya sido asignado.

Artículo 46°.- Del procedimiento.- Para el trámite de la queja en las Instituciones de las Fuerzas Armadas será de aplicación el siguiente procedimiento:

a. La persona presuntamente hostigada, presentará queja verbal o escrita al Comandante de Unidad o superior jerárquico donde preste servicios, quien registrará el hecho en el libro confidencial correspondiente. Dentro de las 24 horas o en el término de la distancia debidamente fundamentado, la queja será derivada a la Junta, Comisión o Inspectoría correspondiente para la evaluación previa.

b. La evaluación previa estará a cargo de la Junta Internacional de Investigación, Comisión de Investigación Ad Hoc o Inspectoría de las Unidades, quienes citarán al presunto(a) hostigador(a), poniendo en su conocimiento la queja, a fin de que presente el informe de descargo respectivo en el término de 05 días hábiles.

Durante este periodo se tomarán medidas de protección a favor de la víctima.

Luego de esta investigación previa, dentro del plazo de 5 días hábiles recomendarán, de ser el caso, que el presunto(a) hostigador(a) sea sometido a la Junta o Consejo de Investigación.

c. En el caso de no haberse determinado la configuración del hostigamiento sexual por falta de pruebas o de acreditarse otro tipo de faltas, se archivará la investigación quedando registrado como un antecedente del quejado con la finalidad de establecer la reiterancia.

d. Si el presunto responsable del acto de hostigamiento sexual volviere a incurrir en dicha falta, sin la evaluación previa, se remitirá a la Junta o Consejo de Investigación correspondiente.

Artículo 47°.- Competencia castrense.- En caso de atribuirse falta grave al presunto hostigador, éste será sometido de acuerdo al grado jerárquico a los siguientes órganos de investigación, que se registrarán por el presente reglamento en lo pertinente y supletoriamente por sus propios reglamentos internos:

- De ser Personal de Oficiales, al Consejo de Investigación.
- De ser Personal de Técnicos, Suboficiales, a la Junta o Consejo de Investigación.
- De ser Cadetes o Alumnos, a la Junta Académica, Consejo de Disciplina o Consejo de Facultad.
- De ser Personal de Tropa, a la Junta Interna de Investigación o Ad-Hoc.

Artículo 48°.- Graduación de la sanción.- La sanción a imponerse se determinará luego que el presunto hostigador sea citado, oído y examinado, actuadas las pruebas de cargo y de descargo por el Consejo o Junta de Investigación correspondiente, y acreditada la responsabilidad se impondrá cualquiera de las siguientes sanciones:

- Disponibilidad
- Retiro o Baja

Para efectos de valorar la conducta del quejado se tomará en cuenta lo establecido en los artículos 14°, 15° y 16° del presente Reglamento.

Artículo 49°.- Procedimiento para Cadetes y Alumnos.- El procedimiento para Cadetes y Alumnos se registrará por el presente Reglamento y por las normas internas de los Centros de Formación respectivo.

Artículo 50°.- Procedimiento para el Personal de Tropa.- En los casos de actos de hostigamiento sexual cometidos por personal de tropa, la Junta Interna de Investigación o Comisión de Investigación Ad Hoc, recomendará la sanción de baja por medida disciplinaria.

Artículo 51°.- Indemnización.- Determinada la responsabilidad de la comisión de la falta por hostigamiento sexual, deberá formularse denuncia ante el Consejo de Guerra correspondiente de cada Institución Castrense, a efectos de que se investigue el quebrantamiento de la moralidad, el orden y la disciplina. Esta autoridad jurisdiccional militar se pronunciará por la reparación o indemnización correspondiente a favor del hostigado.

Artículo 52°.- Falsa Queja.- Si la queja por hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme, el quejoso será sancionado de conformidad con lo dispuesto en la Décimo Primera Disposición Final y Complementaria de la Ley. Asimismo se formulará la denuncia a efectos de que la autoridad jurisdiccional militar se pronuncie por la reparación o indemnización

correspondiente a favor del denunciado.

En el caso de que el o la quejoso(a) sea personal civil se aplicará las sanciones establecidas para el Régimen Laboral Público.

CAPÍTULO II DEL PROCEDIMIENTO EN LA POLICÍA NACIONAL

Artículo 53°.- Ámbito de aplicación.- El presente procedimiento será de aplicación a los órganos de dirección, asesoramiento, control, consultivo, apoyo y ejecución, comprendiendo al personal policial, de servicios, con status de oficial comprendidos en todas las categorías, jerarquías y grados de la Policía Nacional del Perú. Asimismo, se aplicará a los Centros de Capacitación, Especialización, Perfeccionamiento e Investigación Científica de la Policía Nacional del Perú. En el caso del personal civil de la Policía Nacional será sometido a proceso administrativo disciplinario y sancionado de acuerdo a lo dispuesto para el Régimen Laboral Público.

Artículo 54°.- De la capacitación y prevención.- La Defensoría del Policía será la encargada de brindar el apoyo técnico necesario a los órganos responsables de las acciones de difusión y prevención señalados en el presente Reglamento, mediante capacitación y sensibilización dentro del ámbito de aplicación policial. Asimismo, la Defensoría de la Policía propondrá las políticas internas necesarias para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.

Artículo 55°.- En lo referente a la investigación y sanción del hostigamiento sexual en todos los órganos de dirección, de asesoramiento, de control, consultivo, de apoyo y de ejecución comprendiendo al personal policial, de servicios con estatus de oficial comprendidos en todas las categorías, jerarquías y grados de la Policía Nacional, es de aplicación el Procedimiento General del presente reglamento, el cual será incluido dentro de la normativa del Sector.

SUBCAPÍTULO I DEL PROCEDIMIENTO EN LOS CENTROS DE FORMACIÓN

Artículo 56°.- Ámbito de aplicación.- El presente procedimiento será de aplicación a los Centros de Formación de la Policía Nacional, comprendiendo a cadetes y alumnos que estudian en ellos. En el caso de que la queja sea interpuesta por o en contra del personal policial, de servicios, con estatus de oficial y civil de todas las categorías, jerarquías y grados que laboran en los centros de formación, será de aplicación el procedimiento y las sanciones previstas en el presente reglamento, teniendo en cuenta el conducto regular establecido en las normas internas de los Centros de Formación.

Los centros de formación, deberán adecuar su régimen interno disciplinario, de conformidad con lo establecido en el presente reglamento.

Artículo 57°.- Interposición de la queja.- Se dará inicio al procedimiento cuando la persona presuntamente hostigada, presenta una queja escrita o verbal a su respectivo superior jerárquico, en este último caso, con cargo a formalizarla y presentar el sustento probatorio respectivo. Si el quejado es superior jerárquico inmediato de la persona presuntamente hostigada, se denunciará el hostigamiento al superior jerárquico de éste, en las condiciones y límites que fija la respectiva escala jerárquica establecida en las normas internas de los centros de formación de la Policía Nacional, de acuerdo a los plazos previstos en el Procedimiento General del presente Reglamento.

Artículo 58°.- Falsa queja.- La queja por hostigamiento sexual que sea declarada infundada por resolución firme, facultará al perjudicado con la falsa queja a interponer las pertinentes para ser indemnizado conforme a lo dispuesto por la Décima Disposición Final y Complementaria de la Ley, debiendo probar en el respectivo procedimiento el dolo o culpa inexcusable de la persona que interpuso la falsa queja.

Artículo 59°.- Graduación de la sanción.- La sanción a imponerse se aplicará dentro de las formas, límites y procedimientos señalados en las normas internas y el presente reglamento. Siendo los niveles de sanción disciplinaria a aplicarse los siguientes:

- a. Amonestación Verbal
- b. Separación Temporal
- c. Separación Definitiva
- d. Separación Temporal

Para los efectos de valorar la conducta del quejado se tomará en cuenta lo establecido en el artículo 14°, 15° y 16° del presente reglamento.

Artículo 60°.- Codificación de las sanciones.- La determinación de la sanción que el superior está facultado para imponer al subordinado se regirá de acuerdo a las condiciones y

límites que fija la respectiva escala general de sanciones a cadetes y alumnos establecida en el Manual de Régimen Interno de Escuelas o Centros de Formación de la Policía Nacional.

TÍTULO IV EN LAS RELACIONES DE SUJECCIÓN NO REGULADAS POR EL DERECHO LABORAL

Artículo 61°.- Procedimiento.- De acuerdo al artículo 22° de la Ley, la víctima de hostigamiento sexual en una relación no regulada por el derecho laboral tiene derecho a exigir una indemnización en la vía civil, la misma que se tramitará en proceso sumarísimo, sujetándose a las normas del Código Civil y Procesal Civil vigentes.

Cuando la persona se encuentre bajo un sistema de contratación de Servicios No Personales (SNP) reguladas por normas del Código Civil y sea víctima de un acto de hostigamiento sexual por una persona sujeta al Régimen Laboral Público, el procedimiento se sujetará a lo establecido por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Cuando la persona se encuentre bajo una contratación SNP y sufra un acto de hostigamiento sexual por otra persona bajo su mismo nivel contractual, en la que media una situación de ventaja, poder sobre la persona para ejercer presión y someterla(o) mediante chantaje al hostigamiento sexual, el procedimiento se sujetará a lo establecido por el Régimen Laboral Público, en aplicación del artículo 239° de la Ley N° 27444.

En general se sujetarán al procedimiento de acuerdo al Régimen laboral del presunto hostigador.

LIBRO III POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

SECCIÓN I RESPONSABLES DE LA PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN

Artículo 62°.- Obligación de las entidades involucradas.- Las Instituciones señaladas en el artículo 2° de la Ley, mantendrán en sus respectivos ámbitos una política interna que prevenga y sancione el hostigamiento sexual, debiendo adoptar medidas a través de directivas, reglamentos internos o documentos de similar naturaleza, bajo responsabilidad.

Artículo 63°.- Responsables de las acciones de la prevención y difusión.- Estas acciones estarán a cargo de las siguientes áreas:

- a) Tratándose de Centros de Trabajo públicos y privados, será de la oficina de Recursos Humanos de cada Sector o quien haga sus veces.
- b) En el caso de Instituciones Educativas, en sus diversos niveles y modalidades dependientes del Ministerio de Educación, serán las oficinas de personal del organismo central y órganos intermedios en coordinación con las oficinas encargadas de las acciones de tutoría prevención y atención integral.
- c) En el caso de los Centros Universitarios, serán los rectores de cada universidad en forma conjunta con los Decanos de Facultad, supervisados por la Asamblea Nacional de Rectores.
- d) Tratándose de las Instituciones Militares; serán las Direcciones o Comandos de Personal, Direcciones o Comandos de Instrucción y Doctrina, así como a los Directores, Jefes o Comandantes en todos los niveles.

En el caso de la Policía Nacional del Perú, será la Dirección General de la Policía Nacional a través de la Oficina de Telecomunicaciones de la Dirección de Telemática o quien haga sus veces, en coordinación con la Dirección de Instrucción y Doctrina Policial y la Defensoría de la Policía. Tratándose de los órganos no policiales será la Oficina de Comunicación Social del Ministerio del Interior.

e) Tratándose de trabajadores del hogar y personas que se encuentren comprendidas en el numeral 4) del artículo 2° de la Ley, corresponderá al MIMDES en coordinación con la Dirección General de Promoción de la Mujer la difusión de la Ley y del presente Reglamento.

SECCIÓN II MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN

Artículo 64°.- Medidas de prevención y difusión.- Las medidas de difusión y prevención a adoptar por cada una de las instituciones que integran el ámbito de aplicación de la Ley incluirán las siguientes acciones, entre otras:

- a) Comunicar a todo el personal de la institución y aquellos que se incorporen a las mismas, sobre la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.
- b) Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro

de la Institución, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras.

c) Colocar en lugares visibles de la Institución información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.

d) Realizar de talleres de capacitación y módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual.

e) Coordinar con las entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual.

SECCIÓN III CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN

Artículo 65°.- De las campañas de difusión.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social y el Ministerio de Educación, serán los encargados de promover conjuntamente campañas de difusión a nivel nacional de la Ley y del Reglamento.

SECCIÓN IV DE LA EVALUACIÓN DEL EFECTO DE LAS POLÍTICAS, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE LOS PROCESOS CLAVES

Artículo 66°.- Del análisis situacional.- Se partirá de la construcción de una línea de base de la situación de hostigamiento sexual que se hará a través de la cuantificación de la proporción y distribución de este problema en los diferentes ámbitos laborales y educativos del país previstos en la Ley. A partir de ese diagnóstico se valorarán los avances y cambios con una periodicidad bianual. Esta evaluación estará a cargo del área competente de la Presidencia del Consejo de Ministros que será designado para tal fin, utilizando para ello el Sistema Nacional de Encuestas que desarrolla el Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Artículo 67°.- Del seguimiento o monitoreo en el ámbito institucional del sector público a nivel nacional.- El área competente de la Presidencia del Consejo de Ministros establecerá el seguimiento o monitoreo de la aplicación y cumplimiento de la Ley y del presente reglamento, en el ámbito institucional del sector público a nivel nacional y en los ámbitos subnacionales a través de las instancias competentes. Se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- Existencia de directivas, documentos de difusión y el nivel de cobertura de difusión de estos instrumentos.
- Conocimiento del contenido de la Ley en el conjunto de personas que interactúan dentro de las instituciones públicas.
- Confidencialidad de los procedimientos.
- Mecanismos y procedimientos para investigación y sanción transparentes y eficaces.

Artículo 68°.- Del seguimiento o monitoreo en el ámbito Institucional del sector privado a nivel nacional.- El seguimiento del cumplimiento de la Ley y del presente reglamento, en las instituciones del ámbito del sector privado laboral a nivel nacional y en los ámbitos subnacionales será a través de las instancias competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Se considera sujeto a monitoreo los instrumentos de política institucional, la receptividad y efectividad de los mismos, para el cumplimiento de la Ley y su reglamento. Se deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Existencia de directivas, planes de difusión, documentos de difusión y el nivel de cobertura de difusión de estos instrumentos.
- Conocimiento del contenido de la Ley en el conjunto de personas que interactúan dentro de las instituciones privadas.
- Confidencialidad de los procedimientos.
- Mecanismos y procedimientos para investigación y sanción transparentes y eficaces.
- Indemnización de la víctima.
- Existencia de programas de rehabilitación para la víctima.

Artículo 69°.- Del seguimiento o monitoreo en organizaciones de la sociedad civil.- El seguimiento o monitoreo del cumplimiento de la Ley y del presente reglamento se llevará a cabo con participación de organizaciones de la sociedad civil, asociaciones y redes de sociales y de vigilancia ciudadana, veedurías a nivel nacional y en los ámbitos subnacionales a través de las instancias competentes del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. Se considera sujeto a monitoreo los instrumentos de política institucional, la receptividad y efectividad de los mismos, para el cumplimiento de la Ley y su reglamento. Tiene en cuenta los siguientes aspectos:

- Existencia de documentos de difusión y la cobertura de difusión de estos instrumentos.
- Conocimiento del contenido de la Ley en el conjunto de personas que interactúan dentro de las organizaciones.

LIBRO IV DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- Por Resolución Ministerial, los Sectores podrán aprobar normas específicas y complementarias que requieran para implementar las disposiciones establecidas en la Ley y presente Reglamento.

Segunda.- En lo que no esté regulado por el presente reglamento será de aplicación supletoria lo previsto por las normas internas de cada institución contemplada en el ámbito de aplicación de la Ley en cuanto no hubiese incompatibilidad.

Tercera.- Se modifica y deroga aquellas disposiciones previstas en las Normas y Procedimientos para la promoción de relaciones interpersonales respetuosas y para la prevención y sanción del acoso sexual en el Sector Interior, Directiva N° 001-2002-IN/DDP-OE-MUJ aprobada por Resolución Ministerial N° 2072-2002-IN/DDP y otras normas de menor rango; en lo que sea incompatible con la presente Ley y Reglamento.

Cuarta.- Incluir en el Manual de Régimen Interno de las Escuelas de Formación de la Policía Nacional lo siguiente:

«CLASIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES:

a. Faltas Leves:

Las que se refieren al incumplimiento de las normas que rigen la vida del Cadete o Alumno, lo que da lugar a la aplicación de sanciones leves, según la intensidad de las faltas.

(1) Faltas Contra la Moral Policial

(...)

Faltas contra el Decoro:

(...)

– Incurrir en actos de hostigamiento sexual leve conforme a lo regulado en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942.

(...)

b. Faltas Graves

Las que afectan la moral, disciplina y prestigio de la Escuela; dan lugar a la aplicación de sanciones graves, de acuerdo a la magnitud de la falta.

(1) Faltas Contra la Moral Policial

(...)

Faltas contra el Decoro:

(...)

– Incurrir en actos de hostigamiento sexual medio conforme a lo regulado en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, N° Ley 27942.

(...)

c. Faltas Muy Graves

Las que afectan profundamente el prestigio de la Escuela y/o institución, minan la moral y disciplina o afectan el honor. Se sancionan, con demérito muy grave, separación temporal o definitiva, según la magnitud de la falta y como resultado del PAD; sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

(1) Faltas Contra la Moral Policial

Faltas contra el Decoro:

(...)

– Incurrir en actos de hostigamiento sexual grave conforme a lo regulado en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942.

(...)

– Faltas contra el Espíritu Policial:

(...)

– Quejar o demandar de mala fe por actos de hostigamiento sexual a otra persona que resulte ser manifiestamente inocente.»

Quinta.- El presente reglamento modifica los artículos 37° y 57° del D.S. N° 003-82-CCFA referido a la Situación Militar del Personal de Técnicos, Suboficiales y Oficiales de Mar de las Fuerzas Armadas del Perú, en los siguientes términos:

«Artículo 37°.- El pase a situación de disponibilidad por medida disciplinaria, se producirá cuando la conducta del personal afecte el honor, decoro, deberes militares o por actos de hostigamiento sexual medio, sin perjuicio de la sanción penal que pudiera corresponderle si el hecho que se le imputa está previsto como delito y falta. En todo caso, el personal deberá ser oído y examinadas las pruebas de descargo por la Junta de Investigación.

Artículo 57°.- El pase a la situación de retiro por medida disciplinaria, se producirá por faltas graves que afecten el buen servicio; por mala conducta del personal que afecte gravemente el honor, el decoro y deberes militares o por actos de hostigamiento sexual grave.»

Sexta.- Adiciónase al Artículo 80° del Decreto Supremo N° 004-DE/SG referido a la baja del servicio en el activo acuartelado y no acuartelado, los siguientes:

«Artículo 80°.- La baja del servicio en el activo acuartelado y no acuartelado se produce por tiempo cumplido, desertión, medida disciplinaria, pena privativa de libertad impuesta por sentencia judicial consentida o ejecutoriada, incapacidad física o mental que impida cumplir con el servicio, fallecimiento, desaparición judicialmente declarada.

Se entiende que el personal de tropa ha cumplido con el tiempo de servicio en el activo, al término de los 24 meses o cuando el Instituto considere conveniente prescindir de su participación a partir de haber cumplido dos ciclos semestrales. Los actos de hostigamiento sexual serán considerados como faltas por medida disciplinaria.»

Sétima.- Toda resolución que implique una sanción constituye demérito y deberá ser anotada de oficio en la ficha escalafonaria. Cuando la sanción impuesta sea la de separación definitiva del servicio será remitida a la Presidencia del Consejo de Ministros, conforme lo dispone el artículo 242° de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

Octava.- El presente reglamento se aplicará teniendo en cuenta la Ley de Bases de la Descentralización y la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, así como la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

Legislación Sumillada

Del 25 de noviembre al 4 de diciembre de 2003

1. Modifican conformación de Comisión encargada de elaborar y proponer un nuevo régimen de servidores y funcionarios públicos, de empleados de confianza, de Gestión del Empleo Público y otros (26.11) (255914)

Por R.M. N° 376-2003-PCM, de 25.11.2003 se modifica la conformación de Comisión encargada de elaborar y proponer un nuevo régimen de servidores y funcionarios públicos, de empleados de confianza, de Gestión del Empleo Público y otros.

2. Designan representante del ministerio ante Comisión de Trabajo Ad Hoc encargada de efectuar conversaciones para lograr acuerdo de solución amistosa en el caso CIDH N° 11.831 - Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial (26.11) (255929)

Mediante R.M. N° 669-2003-EF/10 de 25.11.2003 se designó a la Dra. Flor de María Sánchez Becerra como representante del MEF en la Comisión de Trabajo Ad Hoc reseñada.

3. Aprueban el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (26.11) (255932)

D.S. N° 010-2003-MIMDES, de 25.11.2003. Ver anexo de legislación.

4. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana correspondiente al mes de noviembre 2003 (01.12) (256288)

R.J. N° 398-2003-INEI, de 30.11.2003.

Año 2003 Mes	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Noviembre	103,45	0,17	1,91

5. Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de noviembre de 2003

R.J. N° 399-2003-INEI, de 30.11.2003.

Año/Mes Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Noviembre 2003	156,489146	0,19	1,35

6. Política y Escala remunerativas vigentes del Banco de la Nación y de la Empresa Nacional de Puertos S.A. (02.12) (256323)

Resolución de Dirección Ejecutiva N° 047-2003/DE-FONAFE de 26 de noviembre de 2003.

Ver ANÁLISIS LABORAL Diciembre 2003.

7. Otorgan beneficio de aguinaldo por Navidad a pensionistas, funcionarios y servidores del Sector Público y al personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional (04.12) (256397)

Por Decreto Supremo N° 176-2003-EF, de 04 de diciembre de 2003, se establece el otorgamiento de aguinaldo por Navidad a pensionistas, funcionarios y servidores del Sector Público y al personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional.

8. Disponen inicio de funciones de la Mesa de Partes Única de Juzgados Penales, Laboral y de Familia - Juzgados de Paz Letrados en el Distrito Judicial del Cono Norte de Lima (04.12) (256423)

Por Resolución Administrativa N° 335-2003-P-CSJCN/PJ, de 04 de diciembre de 2003 se dispuso que a partir del día 30 de noviembre de 2003 las mesas de partes de los Juzgados Penales (del 1 al 12) y los Juzgados de Familia (del 1 al 5) quedan integradas a la MPU. El Juzgado Laboral se integrará el día 3 de diciembre de 2003.

9. Aprueban lineamientos de la Comisión de Acceso al Mercado sobre Aprobación y Publicación del Texto Único de Procedimientos Administrativos (04.12) (256449)

Mediante Resolución N° 0041-2003/CAM-INDECOPI se aprobaron lineamientos de la Comisión de Acceso al Mercado sobre Aprobación y Publicación del Texto Único de Procedimientos Administrativos.