

# Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral

Vol. XVIII N° 213 Octubre 2003

## MULTA PAUCIS

### Intercambio de experiencias en diálogo social

El día jueves 16 se llevará a cabo una reunión del Consejo Nacional del Trabajo (CNT) con representantes del Consejo Económico y Social de España (CES) que sin lugar a dudas hará que el tema del diálogo social gane actualidad dada la importancia que ha alcanzado este organismo a nivel mundial.

El CES fue creado en junio de 1991 para el cumplimiento de la función constitucional de reforzar la participación de los sectores económicos y sociales en la vida económica y social, reafirmando su papel en el desarrollo del Estado democrático y social de Derecho.

Es un órgano consultivo del gobierno español en materia socio económica y laboral, tiene personalidad jurídica propia, plena capacidad y autonomía orgánica y funcional para el cumplimiento de sus fines. Emite Dictámenes sobre los asuntos que el gobierno somete a su consulta –los mismos que no son vinculantes para el gobierno- y elabora por propia iniciativa estudios e informes sobre los temas de su competencia.

Cuenta con 61 miembros nombrados por el gobierno, designados por las organizaciones sindicales, empresariales y por varias asociaciones de la sociedad civil.

El CES cuenta para el cumplimiento de sus fines con los recursos económicos que al efecto se consignan en el presupuesto del Estado.

Las experiencias de diálogo social española y peruana son diferentes pues las realidades y ámbito del CES y del CNT difieren pero ambas entidades tienen mucho que aprender una de la otra.

## Indicadores de Población Mundial

ÁREAS	Población total 2003 (miles)	Población proyectada 2050 (miles)	Tasa media de crecimiento demográfico (2000-2005) %	Población urbana (2001) %	Tasa de crecimiento urbano (2000-2005) %	Tasa de fecundidad total. Nacimientos por mujer en edad fértil (2000-2005)	Mortalidad menores de 5 años 2000-2005 (por mil)
Total Mundial	6301.5	8918.7	1.2	48.0	2.1	2.69	81/81
Regiones más desarrolladas	1203.3	1219.7	0.2	76.0	0.4	1.56	10/9
Regiones menos desarrolladas	5098.2	7699.1	1.5	41.0	2.8	2.92	89/89
África	850.6	1803.3	2.2	38.0	3.8	4.91	154/143
Asia	3823.4	5222.1	1.3	38.0	2.7	2.55	68/73
Europa	726.3	631.9	-0.1	74.0	0.3	1.38	10/12
América Latina y Caribe	543.2	767.7	1.4	7.6	1.9	2.53	45/36
América del Norte	325.7	447.9	1.0	78.0	1.2	2.05	8/8
Oceanía	32.2	45.8	1.2	7.4	1.5	2.34	34/35
PERÚ	27.2	41.1	1.5	73.0	2.1	2.86	57/47

Elaboración: Análisis Laboral  
Fuente: Fondo de Población de las Naciones Unidas,  
Estado de la Población Mundial 2003, Nueva York, USA, 2003.

# Población y Jóvenes, en el Mundo y en el Perú

Se ha publicado y divulgado el Estado de la Población Mundial 2003, informe anual del Fondo de Población de las Naciones Unidas, que da cuenta de los progresos en las dimensiones y calidad de la vida en el mundo. En esta ocasión, su tema central es el de la adolescencia, tanto por su carácter estratégico para el control del tamaño de la población que pueda sostenerse en condiciones de bienestar, como por su propio valor vital y de agente de cambio.

Vale la pena, comentar algunas cifras esenciales, consignadas en la portada de este INFORME LABORAL. El planeta está habitado aproximadamente por 6300 millones de personas, y de ellas 5098 millones habitan en lo que se denominan las regiones pobres. Es decir, el 80 por ciento de la población mundial pertenece al mundo del que se han excluido América del Norte, Europa, Japón y Australia y Nueva Zelanda. Si se proyectan las tendencias más probables del crecimiento hacia el año 2050, la población de las regiones menos adelantadas será ya el 87 por ciento para esa ocasión, y el planeta estará habitado por 8918 millones de habitantes. Casi todo el aumento de población se dará en África, Asia y América Latina. Ello, debido a que las naciones menos privilegiadas habrán crecido a una tasa promedio anual de 1.5 por ciento, mientras que en las naciones industrializadas la tasa de crecimiento será de solamente 0.2 por ciento.

Pero pueden verse las cosas desde muchos puntos de vista. Primero, el crecimiento de la población podría controlarse mejor en el tercer mundo, no por las vías de las matanzas y las pestes maltusianas, pero sí por el camino de una mayor difusión, disponibilidad y acceso de los medios contraceptivos, su uso racional dictado por una educación sexual sana, la extensión de la medicina para crear bienestar y dar paso a mayor y mejor educación, la lucha contra la pobreza y la contaminación ambiental, la distribución más justa de la riqueza y de la población en el mundo.

Actualmente penden varias amenazas importantes sobre el planeta. Más del 90 por ciento de los problemas ambientales de la tierra, son creados por la minoría industrializada, o más propiamente, por el desarrollo industrial sin control eficiente de sus insumos y deshechos. Calentamiento en el mar, deshielos, desertificación, agujeros en la capa de ozono que nos protege de las radiaciones, son el resultado de la producción ineficiente, basada en el uso de agentes químicos nocivos y en la presencia de

deshechos radiactivos y de otras sustancias inorgánicas no degradables. Estos daños, se reparten en el mundo en su conjunto y tienen efectos más graves sobre los más débiles. Los deshechos radiactivos se siembran en el zócalo continental de naciones pobres, la tala indiscriminada de los bosques se destina hacia los países del Norte, autos y neumáticos contaminantes son rematados o donados al Tercer Mundo que carga así con sus efectos nocivos, los controles sanitarios se relajan entre las naciones de menores ingresos y son drásticos entre las naciones ricas.

El Estado de la Población que comentamos, nos indica un dato impresionante: las proyecciones de población revisadas, han rebajado en 400 millones su cálculo de la población en el 2050. La causa principal de esta rebaja no es, sin embargo, una disminución de la fecundidad, sino la previsión de 278 millones de defunciones por SIDA. Esto es diez veces la población peruana, o algo así como un Perú completo muriendo por esta plaga cada quinquenio.

Otro mundo es el que necesitamos y al que debemos apuntar. Por ahora la proporción de muertes debajo de cinco años es casi diez veces más intensa para las regiones menos desarrolladas que para el 20 por ciento más favorecido. Pero si mirásemos al África del sur del Sahara, encontraríamos proporciones fluctuando entre 20 y 26 veces mayor mortalidad, algo así como si uno de cada cuatro o cinco niños tuviera que morir sin llegar a los 5 años, en casi todas las ocasiones, por enfermedades que se consideran prevenibles y curables. Anualmente

se nos recuerda también, que una reducción anual del gasto en armamentismo del orden de solamente el 10 por ciento, bastaría para resolver el problema de la abultada mortalidad infantil en el tercer mundo, mediante campañas de salud masivas(1). Datos como estos, deben ser siempre recordados, al menos para recuperar la condición racional de la humanidad. A la vez, para los latinoamericanos y peruanos en especial, nos sitúan: no estamos en condiciones satisfactorias de la vida y hay mucho terreno por avanzar, pero a la vez, tenemos recursos y posibilidades y estamos más cercanos al desarrollo de lo que usualmente se espera.

## EN EL PERÚ, LOS JÓVENES

Desde 1996, la Dirección de Demografía del Instituto Nacional de Estadística e Informática, publica a su vez, con apoyo del Fondo de Población de Naciones Unidas, un Estado de la Población Peruana. Este y el de la población mundial, son reportes que coinciden en tema, el cual en esta ocasión es el de la adolescencia y la juventud. 1200 millones de adolescentes (entre 10 y 19 años) nos reporta el informe mundial, indicando que es el volumen más elevado de la historia de la humanidad. Nuestro INEI, por su parte, nos dice que –según proyecciones al 30 de junio del 2003– los adolescentes y jóvenes entre 15-29 años son 7 millones 636 mil.

Hay mucha información digna de análisis en este informe del INEI. Solamente resaltaremos, de ella dos temas, el de la actividad económica y el de las opiniones, que

Grupos de edad	Total	Estudia y trabaja	Solo trabaja	Solo estudia	No estudia ni trabaja
Total	100,0	13,3 (949 657)	43,9 (3 139 412)	24,1 (1 721 785)	18,7 (1 340 332)
15 a 19 años	100,0	21,7	18,3	47,0	13,0
20 a 24 años	100,0	11,3	51,8	14,4	22,5
25 a 29 años	100,0	4,0	69,9	3,9	22,3

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares, 2002-IV trimestre.

Sexo	1998	2002
Total	12,3 (349 838)	11,4 (332 720)
Hombre	11,0	11,6
Mujer	13,7	11,2

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares, 1998 y 2002-IV trimestre.

es, junto con la educación, en lo que más se diferencian del resto de la población(2).

De la población de 15 a 29 años, más de un millón 340 mil no estudiaban ni trabajaban a fines del 2002. Alrededor de un millón de ellos no estaban siquiera buscando trabajo, y son posiblemente la mayor denuncia a la incapacidad de nuestras políticas sociales. Un millón de jóvenes "sin hacer nada" en una población de 27 millones significa que, en promedio, para decirlo gráficamente hay dos o más de ellos en cada calle, a la caza de la vida, desprovistos de oportunidades.

Muy poco hacemos por nuestros jóvenes, vale decir, por nuestros hijos mayores. No hemos podido ampliar PROjoven, una buena experiencia en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que se limitó en dimensiones. Los niveles de remuneración y condiciones de trabajo desincentivan el ingreso al mercado de trabajo, pero aún así muchos jóvenes, la gran mayoría de los que no ha caído definitivamente en alguna de nuestras lacras sociales, aceptarían actividades remuneradas para ellos, incluso por bajas pagas.

Las actividades dirigidas a jóvenes, sin embargo, no debieran ser necesariamente trabajos tempranos, en los que compiten con la generación de sus padres halando los niveles salariales hacia abajo, y "garantizando" su pobreza futura. Una política eficiente debería orientarse hacia el aseguramiento de la conclusión de los estudios, hacia la extensión y mejoramiento del ciclo educativo y la formación para el trabajo. Debería igualmente, extender el voluntariado en la educación superior, actualmente obligatorio en las profesiones médicas, pero débil o inexistente en las demás carreras. Tendría también que brindar oportunidades recreativas y formativas de bajo costo, no solamente en el deporte, sino también en la cultura y la promoción social. En fin, requerimos reducir la oferta laboral, pero también, mejor dicho sobre todo, dar sentido a la vida juvenil de nuestro tiempo.

A todo esto, ¿qué piensan los jóvenes sobre el país que los maltrata? En mucho, estas opiniones retoman la desazón nacional. Desconfianza en la policía, en las autoridades, en los medios de comunicación y en la justicia e incluso en los organismos defensores de derechos humanos. Aceptación inconforme de la democracia. Total desconfianza en los políticos y en las instituciones de representación política(3). Un dato preocupante: Para el 47.6 por ciento de los jóvenes la corrupción se ha mantenido desde el 2001 hasta fines del 2002, y para el 33 por ciento ha aumentado, mientras que solamente el 17.9 manifiesta que ha disminuido. Si los jóvenes dicen la verdad, siquie-

ra de manera cercana a los niños, tenemos razones para la preocupación.

Los problemas nacionales para los jóvenes, como para la población según otras encuestas, son la falta de empleo y la pobreza. En el fondo, ambos son los de la economía, y se sustentan sobre una base institucional despreciada e insuficiente para encontrar fórmulas serias y sostenidas de desarrollo nacional. Pero poco ganaríamos con volver a lo de siempre, a la negación y acusaciones al pasado o a la extendida satisfacción o aceptación del presente para dar paso a políticas ambiguas. Si las instituciones fallan, es porque no funciona tampoco la sociedad que las sostiene. Hay mucho que cambiar y mucho por hacer, y no es un problema juvenil, es un problema de todos, es el problema del país que busca salidas nacionales claras y comunes. (JGBA)

(1) Otro dato, recogido esta vez del embajador Oswaldo de Rivero en la reciente edición de

la revista Quehacer, de DESCO. Un billón de dólares (mil millones de dólares) por semana, según declaraciones de Ronald Rumsfeld, el secretario de Defensa norteamericano, cuesta la ocupación militar de Iraq. La cifra anual es equivalente a todo el PBI peruano.

- (2) Hay dos recomendaciones que hacemos del mejor tono a esta publicación del INEI. El análisis de los jóvenes debería tener un referente adecuado para la comparación y lectura –posiblemente, la población adulta– para que las cifras tengan un mayor poder explicativo. El otro punto, ya casi una letanía, los cuadros deben contener cifras absolutas: en esta publicación se muestran en diversas ocasiones, lo cual es ya un progreso; pero aún así, es imperdonable que nuestra institución rectora en estadísticas, nos muestre cuadros con solamente valores relativos, es decir, sin asideros reales, sin idea de las dimensiones.
- (3) En estos puntos, la publicación, pudorosamente, ya no muestra cuadros sino gráficas a veces ilegibles, y solamente cita los bajos porcentajes de aprobación y no la desaprobación.

Principales Ocupaciones	Total	15 a 19	20 a 24	25 a 29
<b>Total</b>	<b>100,0</b> (4 090 587)	<b>100,0</b> (1 112 619)	<b>100,0</b> (1 469 184)	<b>100,0</b> (1 508 784)
Profesores, maestros y pedagogos	3,2	1,1	2,7	5,2
Jefes de dependencias adm. y oficinistas	2,0	0,7	2,2	2,9
Comerciantes, vend al p/mayor y por menor	10,2	11,4	9,8	9,7
Agricultores y trab. calif. de cultivos	6,6	1,6	5,7	11,1
Hilanderos, tejedores, tintoreros	1,4	1,4	1,3	1,5
Obreros de calzado, sastre, modisto	2,9	2,2	3,2	3,2
Obreros mecánicos	2,4	2,0	2,5	2,5
Conductores de medios de transporte	3,4	1,5	3,9	4,3
Vendedor ambulante	4,7	3,6	4,4	5,8
Personal doméstico, limpieza, lavaderos	12,5	15,0	13,3	9,8
Peones agropecuarios	26,2	43,8	22,8	16,6
Peones de minería y construcción	4,2	4,5	4,9	3,3
Otros	20,3	11,2	23,3	24,1

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares - 2002 - IV trimestre.

Principales Problemas	Total	Grupos de Edad		
		15 a 19	20 a 24	25 a 29
La falta de empleo	76,0	71,7	76,6	77,4
La pobreza	59,2	60,8	59,7	57,9
La corrupción	32,1	33,3	31,3	32,6
La falta de credibilidad del gobierno	13,4	11,6	14,3	13,1
La proliferación de la delincuencia	11,7	12,3	13,0	9,9
La mala calidad de la educación	11,5	10,1	12,9	10,4
La drogadicción	9,1	10,4	9,2	8,3
La falta de transparencia del gobierno	7,1	4,8	8,0	7,3
La violencia de los hogares	5,2	4,3	5,4	5,6
La falta de cobertura y mala atención del sistema de salud pública	4,1	2,2	4,3	4,7
La prostitución	3,8	5,9	3,6	2,9
La falta de cobertura del sist. de seguridad social	1,9	1,1	2,0	2,2

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - 2002 - IV trimestre.

## Escenas Laborales

### ¿A FINES DE OCTUBRE CONCLUIRÁN PRESTACIONES DE RÉGIMENES ESPECIALES?

Quienes conserven aún su condición de asegurados a regímenes especiales tales como continuación facultativa, facultativa independiente, ama de casa y chofer profesional independiente, mantendrán tal condición sólo hasta el 31 de octubre del presente año, luego de lo cual deberán trasladarse al Seguro Potestativo a cargo también de ESSALUD, o de cualquier Entidad Prestadora de Salud (EPS) de acuerdo al plan que elija el interesado.

El aporte correspondiente al Seguro Potestativo se determina en función al contenido y naturaleza del plan elegido. En este sentido el Seguro Potestativo se ha convertido en una modalidad más de seguro privado, perdiendo las características propias de la seguridad y/o previsión social.

La fecha final determinada para el próximo 31 de octubre, fue dispuesta por Decreto Supremo N° 008-2003-TR de 28 de agosto de 2003, norma ésta que amplió el anterior plazo fijado al 31 de agosto del presente año.

El propósito de esta última extensión del plazo habría sido permitir a ESSALUD aprobar planes alternativos al Seguro Potestativo que esperamos se concreten dentro del espíritu de lo que constituye la verdadera Seguridad Social.

Según últimas informaciones provenientes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se ampliará en 12 meses adicionales la vigencia del Seguro Facultativo, por lo que quedará sin efecto el plazo a que hemos hecho referencia en los párrafos anteriores (31 de octubre).

### ¿CUÁNTO CUESTA EL SEGURO POTESTATIVO?

Como se ha explicado anteriormente el Seguro Potestativo, tal como lo ha diseñado ESSALUD, es un seguro privado en salud que no corresponde a la esencia de la seguridad social contenida en el Art. 6° de la Ley N° 26790.

Su costo mensual nos revela en toda su extensión la conclusión señalada, y para tales efectos lo comparamos en el cuadro siguiente en función al número de panes que se puede comprar con el costo mensual, con la RMV (S/. 460.00) y con el promedio de remuneraciones de obreros y empleados para Lima Metropolitana.

COSTO DEL SEGURO POTESTATIVO (Sólo titular)					
RANGO DE EDAD	Aporte Mensual del Asegurado			Aporte vs. Promedio de Remuneración Lima Metropolitana	
	Titular Aporte	N° de panes (1)	% de RMV	Empleados S/. 2283	Obreros S/. 848
De 18 años A 45 años	S/. 41	273	8.90%	1.79%	4.80%
De 46 años A 55 años	S/. 53	353	11.52%	2.32%	6.25%
De 56 años A 65 años	S/. 79	527	17.17%	3.46%	9.31%
De 66 años A 70 años	S/. 133	887	28.91%	5.82%	15.68%
De 71 años A 75 años	S/. 184	1 227	40.00%	8.05%	21.70%
De 76 años A 80 años	S/. 233	1 553	50.60%	10.20%	27.40%
De 81 años A 85 años	S/. 317	2 113	68.91%	13.80%	37.30%
De 86 años a más	S/. 383	2 553	83.26%	16.70%	45.10%

(1) Valor de un pan S/. 0.15.

Oviamente el cuadro revela que el sistema se encuentra fuera de la realidad nacional y sólo está diseñado para una élite y no para los trabajadores que necesitan recibir este beneficio.

### ¡A LOS INSPECTORES DE TRABAJO SE LES RESPETA!

Con no poco asombro hemos tomado conocimiento que una Inspectora de Trabajo fue agredida física y psicológicamente cuando trataba de cumplir sus funciones en una empresa.

Esta inusitada situación repudiable en sí y más aún por pertenecer la agraviada al sexo femenino, ha motivado que el Ministerio de Trabajo mediante Resolución Ministerial autorice al Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales de este Ministerio para interponer las acciones legales –inclusive penales– contra los que resulten responsables de estos hechos.

### CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL: Montevideo

La delegación peruana que asistió al Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que se llevó a cabo en Montevideo en la primera semana de setiembre, estuvo constituida por cuarenta y dos personas, entre profesores de Derecho del Trabajo e investigadores al frente de la cual estuvo Jaime Zavala Costa, presidente de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Fue la más numerosa entre todas las que acudieron y que en total representaron 850 participantes, sólo superada por la del país anfitrión.

Intervino como Relator del Tema «El Seguro de Desempleo» el Dr. Mario Pasco Cosmópolis, quien tuvo una destacada intervención.

### NUEVO TUO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Por D.S. N° 010-2003-TR se aprobó el Tuo de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo N° 25593, que regula la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Huelga, derechos consagrados en el art. 28° de la Constitución Política del Estado. Dicho Texto consta de cinco Títulos, ochentiséis artículos y tres Disposiciones Transitorias y Finales y entró en vigencia a partir del día 6 de octubre del presente año.

Esta norma se aplica a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada que presten servicios para empleadores privados y para los trabajadores del Estado y de empresas pertenecientes a éste, sujetos al régimen de la actividad privada.

### COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: Vencimiento de plazo

El Decreto de Urgencia N° 013-2003, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 23.04.2003, prorrogó la vigencia del régimen de Depósitos Mensuales de CTS hasta el 31 de octubre del presente año.

En la actualidad y dada la proximidad a dicha fecha, aún no se ha publicado norma alguna referente a la ampliación de dicho plazo, lo cual genera incertidumbre en el sector empresarial-laboral, más aún cuando el propio Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo ha manifestado la permanencia de dicho régimen de depósitos mensuales por unos meses más.

Trascendió se estaría estudiando prorrogar el sistema mensual de libre disposición hasta abril de 2004 y desde mayo de dicho año reducir gradualmente los montos de libre disponibilidad en un porcentaje por determinar.

- **CONSTRUCCIÓN CIVIL:**  
FTCC y CAPECO

Mediante Resolución Directoral N° 90-2003-DRPEL-DSPC del MTPE publicada el día 10.10.03 se otorgaron incrementos diarios sobre el jornal básico de estos trabajadores, a partir del 1° de junio de 2003 hasta el 31 de mayo de 2004, en la negociación colectiva interpuesta por la Federación de Trabajadores de Construcción Civil (FTCC).

Esta resolución establece un aumento general en las remuneraciones básicas de S/. 1.70 para el operario, S/. 1.60 para el oficial y S/. 1.50 para el peón tras haber resuelto el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la negociación colectiva entre la Federación de Trabajadores de Construcción Civil y la Cámara Peruana de la Construcción.

- **SANCIONES A FUNCIONARIOS**

Por Dec. Leg. N° 933 (10.10.03) dictado dentro de las facultades delegadas al Poder Ejecutivo por Ley N° 28079 se ha dispuesto que los funcionarios del Sector Público Nacional y de empresas públicas que no cumplan con declarar (PDT) y realizar el pago de los aportes, contribuciones e impuestos conforme lo establecen las normas que regulan la materia, serán sancionados de la siguiente forma: a) primera vez, hasta 30 días de suspensión sin goce de haber; b) segunda vez, destitución o despido del funcionario, además de la aplicación de las sanciones civiles y penas correspondientes.

## alineando la gestión humana con la estrategia de negocio

22 y 23 de octubre

El próximo 22 y 23 de octubre en el Hotel Los Delfines se realizará en Lima el XII Congreso de Gestión Humana, el cual es organizado en forma conjunta por la Asociación Peruana de Recursos Humanos (APERHU) y Seminarium Perú.

El tema central de este Congreso será "Cómo alinear la Gestión Humana con la Estrategia de Negocios". Con ese fin, se ha reunido a un destacado plantel de 19 expositores -tanto nacionales como extranjeros- quienes expondrán, desde sus particulares puntos de vista y experiencias, su visión de una gestión de personas moderna, capaz de alinearse de forma ágil a estrategias empresariales que tenderán a redefinirse constantemente.

El contenido de este programa es el resultado de una cuidadosa selección de temas que buscan ofrecer una visión estimulante, amplia y diversa de experiencias que permitirá que los asistentes al evento puedan extraer ideas que promuevan su propia búsqueda de desarrollo y éxito profesional.

El Congreso estará dividido en 8 bloques -4 por día- de temas específicos como: Compensación variable en el Perú: Resultado de encuesta y mejores prácticas; Estrategias de capacitación y cómo crear sistemas eficientes de alineamiento entre las estrategias corporativas y el esfuerzo y la contribución de los trabajadores; modelos no tradicionales de desarrollo de competencias; Indicadores de gestión humana; Desarrollo Organizacional: formación de equipos de trabajo de alto desempeño; Coaching y empowerment; Liderazgo Gerencial en períodos de crisis: Los retos para la gestión del cambio. Temas que serán tratados a profundidad, pero siempre cuidando la óptica general del evento.

Dentro de los destacados expositores extranjeros, participarán los doctores Enrique Ogliastrí y Julio Sergio Ramírez profesores destacados de INCAE. Marcial Losada, profesor de la Universidad de Michigan y consultor especializado en la creación de equipos de alto desempeño y Alberto Mondelli destacado consultor de Mercer, Human Resource Consulting.

El Congreso de Gestión Humana es el evento peruano más relevante de la especialidad. Una iniciativa desafiante de alto nivel que busca reunir a los principales ejecutivos, consultores y académicos del área para presentar, analizar y discutir los temas más avanzados, actuales y oportunos de esta disciplina en el Perú.

# Trabajadores No Sujetos a Jornada Máxima

Trabajadores de Dirección y de Confianza no sujetos a fiscalización inmediata, y trabajadores de servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, no estarán sujetos a jornada máxima de ocho horas diarias o 48 semanales.

## 1. TRABAJADORES NO COMPRENDIDOS EN LA JORNADA MÁXIMA

De acuerdo a lo señalado en el Art. 5° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (LJT) no se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata, los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

Posteriormente el Reglamento de la LJT incorporó en su Art. 10° a los trabajadores de confianza y estableció algunos puntos para definir las categorías de los trabajadores antes señalados, aspectos que analizaremos en los numerados siguientes.

## 2. TRABAJADORES DE DIRECCIÓN

El reglamento de la LJT en su Art. 11° expresa que para delimitar con claridad a los trabajadores de dirección, debe considerarse lo dispuesto en el artículo 43° del TUO del Dec. Leg. N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, (LPCL) texto que define al personal de dirección como «aquéllos que ejercen la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituyen, o que comparten con aquél funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial».

Los trabajadores pueden alcanzar la calidad de trabajadores de Dirección en forma directa, es decir, según lo señalado en las condiciones del contrato o por promoción interna efectuada por el empleador.

En este aspecto la LPCL señala en su Art. 44° que la ley no ampara el abuso de derecho.

Como puede observarse no tenemos una relación de los cargos u ocupaciones a los que se les puede asignar la calidad de trabajador de dirección. No obstante, ello los elementos que contiene la norma nos permiten concluir que trabajador de dirección es aquel que desarrolla cualquiera de las actividades siguientes:

- El que ejerce la representación del empleador: La LPCL considera que es personal de dirección el empleado que tiene las facultades legales para representar al empleador, es decir comprende al personal que cuenta con poderes generales y/o especiales y también aquellos que por la jerarquía del cargo tienen empleados y jefes a su cargo.  
Dicha representación puede abarcar, por ejemplo, fa-

cultades para entablar conversaciones o negociaciones con terceros o pronunciamientos ante autoridades públicas, entre otros.

- Personal que lo sustituye: Comprende no sólo aquellos que tienen poder legal para representar al empleador sino todo el personal que de alguna manera lo represente en razón de su jerarquía ocupacional.
- Los que comparten función de administración y control: Comprende a los trabajadores que desarrollan las funciones y actos de administración o comparten la conducción de las diversas áreas de la empresa, sean éstas de nivel operativo, asesoría o control interno.
- Personal de cuya actividad o grado de responsabilidad del puesto que ocupan depende el resultado empresarial: Son aquellos trabajadores que desempeñan puestos cuyas funciones determinan pronunciamientos sobre determinados aspectos legales o institucionales que al final determinan los resultados empresariales.

El cuadro que desarrollamos a continuación grafica algunos casos prácticos de los trabajadores de dirección.

CARGO U OCUPACIÓN	ELEMENTOS TIPIFICADOS				
	Representación del Empleador		Sustituye al personal de dirección	Comparte con personal de dirección funciones de administración y control	De su grado de responsabilidad dependen resultados empresariales
	Ante Terceros	Ante Trabajadores			
1. Presidente Ejecutivo	X	X	---	---	X
2. Gerente General	X	X	---	---	X
3. Director General	X	X	---	---	X
4. Auditor General	X	X	---	X	X
5. Subgerente General	X	X	X	X	X
6. Gerente de Área (Ventas, almacenes, contabilidad, administración, RR. HH., etc.)	X	X	X	X	X
7. Directores de Área	X	X	X	X	X
8. Administradores (1)	X	X	X	X	X

## 3. TRABAJADORES DE CONFIANZA

Los trabajadores de confianza señalados en el Art. 43° de la LPCL han sido incorporados como no sujetos a la jornada máxima por el D.S. N° 012-2002-TR que modificó el Art. 11° del Reglamento de la LJT. Dicha norma, en cambio, excluyó a los trabajadores de confianza sujetos a un **control efectivo del tiempo de trabajo**.

Se considera como trabajador de confianza a los así definidos en el Art. 43° de la LPCL, es decir a los «que laboran

en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y en general, a información de carácter reservado».

Asimismo, alcanza esa categoría a «aquellos cuyas opiniones e informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la promoción de las decisiones empresariales».

En el Art. 44° de la LPCL se dispone que en la designación o promoción del trabajador, la ley no ampara el abuso del derecho o la simulación, así todos los trabajadores que directamente o por promoción acceden a puestos de confianza se encuentran comprendidos en los alcances de esta categoría. Este alcance se aplica también a los Trabajadores de Dirección.

El elemento esencial para calificar a un trabajador como de «confianza» es laborar en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, bajo cualquiera de las situaciones siguientes:

a) La labor permite tener acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales: No solamente se ha calificado al trabajador como de confianza por conocer la información señalada, sino que sus labores implican el manejo y operación de tales secretos. Además, la empresa debe tener cuidado de calificar la información como «SECRETA» para que opere esta norma, de lo contrario podría ser cuestionada.

b) En general la labor que desarrolla el trabajador permite operar información de «carácter reservado». Igualmente, no debe confundirse esta situación con el hecho de conocer información reservada sino de laborar con dicha información, y además, la empresa tiene que cumplir con calificar como de «carácter reservado» a la información respectiva.

Adicionalmente, también se considera trabajadores de confianza a quienes en razón de su prestación de servicios contribuyen a la formación de las decisiones empresariales. En este caso se requiere, según la ley, que las opiniones que viertan los funcionarios o sus informes sean presentados directamente al personal de dirección. En otras palabras este alcance comprende a los asesores, especialistas y expertos que desempeñan labores de asesoría.

El cuadro desarrollado a continuación señala los alcances de esta calificación.

CARGO U OCUPACIÓN	CONDICIONES ESENCIALES		
	Laborar en contacto personal y directo con personal de Dirección o con el Empleador		Contribuyen a la formación de las decisiones empresariales
	Teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales	Teniendo acceso en general a información de carácter reservado	Con opiniones o informes que son presentados directamente al personal de dirección
Asistentes de Gerencia	X	X	X
Jefes de División	X	X	X
Jefes de Departamento	X	X	X
Contadores	---	X	X
Jefes de RR. HH.	---	X	X
Abogados	---	X	X
Médicos	---	X	X

#### 4. PROCESO PARA CALIFICAR A UN TRABAJADOR COMO DE DIRECCIÓN O DE CONFIANZA

El procedimiento para calificar a estos trabajadores está señalado en los Arts. 59° a 61° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo y tiene los alcances siguientes:

- Puesto: El empleador identificará y determinará los puestos de confianza o de dirección de la empresa de acuerdo a las particularidades antes señaladas.
- Comunicación por escrito: El empleador comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan puestos de confianza o de dirección y que esos cargos han sido calificados como tales.
- Registro en libro de planillas: El empleador debe consignar en el libro de planillas y boletas de pago la calificación «trabajador de confianza o de dirección». «La Calificación» indicada es una formalidad que debe observar el empleador, pero su inobservancia no enerva dicha condición, si de la prueba actuada ésta se acredita.

Los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de confianza o de dirección podrán recurrir ante la Autoridad Judicial, a los juzgados laborales o de paz letrados, para que dejen sin efecto tal «calificación».

#### 5. TRABAJADORES SIN SUPERVISIÓN INMEDIATA

Son aquellos que realizan su labor parcial o totalmente bajo esa modalidad independiente, es decir sin supervisión inmediata, dado que su nivel de responsabilidad, conocimientos y función les permite desarrollar sus actividades con profesionalismo, desligada de cualquier aprobación previa.

En esta categoría los casos más frecuentes son:

CARGO	DETALLE
01 Supervisor Interno	Es la persona que supervisa y controla una línea de producción en una Planta Industrial o un sector comercial.
02 Auditor Interno	La persona que se encarga de verificar documentos, procedimientos administrativos y productivos, hechos y situaciones que se producen en diversas oportunidades y horarios.
04 Analista Externo de Personal	Se encargan de aplicar los sistemas de control de asistencia, beneficios, etc.

#### 6. TRABAJADORES QUE LABORAN FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO

Son los que desarrollan sus labores parcial o totalmente fuera del centro de trabajo o del centro de operaciones del empleador. Se ha condicionado esta calificación a que los trabajadores acudan al centro de trabajo para dar cuenta de sus labores y realicen las coordinaciones pertinentes.

Cabe anotar que no estarían comprendidos dentro de los alcances de esta categoría los trabajadores sujetos a una estricta meta diaria de clientes susceptible de verificación re-

gular pues ello implicaría una fiscalización inmediata.

Incluso no estarían incluidos quienes puedan acreditar que su labor diaria efectiva supera el máximo de 8 horas diarias o 48 semanales, pues se estaría atentando contra la norma constitucional.

El cuadro siguiente diseña las pautas para la aplicación o no de esta categoría de trabajadores.

CARGO U OCUPACIÓN	ELEMENTOS TIPIFICANTES				
	Sujeto a jornada máxima	Sujeto a cartera de clientes predeterminada diaria	Sujeto a horario de visitas y tiempo máximo por visita	Entrega de cartera sin fiscalización	Coordinación dentro de la jornada legal o vigente
COBRADOR	A Sí	X	X	—	X
	B Sí	X	X	—	—
	C No	—	—	X	X
	D Sí	—	X	—	—
VENDEDOR	A Sí	X	X	—	X
	B Sí	X	X	—	—
	C No	—	—	X	X
	D Sí	—	X	—	—

## 7. TRABAJADORES DE SERVICIOS INTERMITENTES

De igual modo, la norma reglamentaria en su Art. 10º, define como trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, a aquéllos que regularmente cumplen sus obligaciones de manera alternada con lapsos de inactividad.

De la definición antes señalada se desprenden los elementos que desarrollamos en el siguiente cuadro, los que deben darse en forma concurrente para calificar a un trabajador en esta categoría.

ELEMENTOS	DESCRIPCIÓN
DEBE SER UN SERVICIO INTERMITENTE	Se refiere a que las actividades laborales ordinarias de los trabajadores sean permanentes pero discontinuas. Por ejemplo labor de guardaespaldas, vigilante que registra visitas al local empresarial, etc. El vigilante o guardián que se encarga de la custodia de un edificio o instalación no está comprendido, pues la vigilancia es frecuente.
EL SERVICIO INTERMITENTE DEBE SER DE CARÁCTER REGULAR	Se requiere que los servicios intermitentes sean una labor permanente desempeñada por el trabajador y no encargos esporádicos o temporales.
LOS SERVICIOS DEBEN SER EFECTIVOS	Noté que las normas reglamentarias señalan que esta calificación se refiere a servicios efectivos alternados con lapsos de inactividad.

Obviamente de acreditarse que el servicio desarrollado por el trabajador representa una jornada mayor de 8 horas o mayor a la que estuviere obligado a laborar, eso implicaría el pago de sobretiempo pues la norma que comentamos facilita el tiempo y oportunidad en la prestación de servicios, pero no elimina la limitación constitucional a la jornada de trabajo.

## Bibliografía

### RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CONTRATO DE TRABAJO

Ricardo D. Herrezuelo – Pedro F. Núñez  
Hammurabi José Luis de Palma - Editor  
Argentina, 2003

El contenido y alcance del tema de la solidaridad en el contrato de trabajo se erige hoy como uno de los más polémicos en el Derecho Laboral. En este sentido los autores efectúan en la obra bajo comentario un análisis exhaustivo del tema reseñado.

Así en el Capítulo I se aborda el tema de la solidaridad en general: sus orígenes, fuentes, finalidad y características fundamentales, haciendo referencia a los efectos de la solidaridad activa y pasiva en el Derecho Civil.

El Capítulo II desarrolla el tema de la inserción de la solidaridad en el Derecho del Trabajo, haciendo hincapié al hecho que esta disciplina no modifica la estructura del derecho común sino que se limita a imputar responsabilidad solidaria en determinados casos, exigiéndose, además, que se demande conjuntamente al empleador y al deudor solidario.

En el siguiente capítulo los autores tratan los supuestos de interposición de personas (dependientes, personas jurídicas, etc) y su interrelación, a la luz de lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo en Argentina.

En el Capítulo IV estudia el funcionamiento de las agencias privadas de empleo tanto a nivel nacional como internacional, con especial detenimiento en las agencias de colocación y selectoras de personal para culminar efectuando un profundo estudio del accionar de las empresas de servicios eventuales hasta llegar a su debate a partir de la dación de la Ley Nº 24.013, que estableció la responsabilidad objetiva.

En los capítulos restantes los autores examinan los fenómenos de cesión, contratación y subcontratación; la reforma introducida por la Ley Nº 25013 con especial énfasis en el cambio de sistema de responsabilidad solidaria –que pasó de ser objetiva a subjetiva–; la importancia del control societario, con especial énfasis en el control externo de hecho; la responsabilidad de los miembros o administradores de sociedades comerciales y la extensión a los socios y controlantes; y, los distintos supuestos de transferencia que regulan el ordenamiento jurídico argentino, para culminar con el tratamiento de los problemas que generan las transformaciones producidas en el derecho laboral al momento de imputar la responsabilidad solidaria.

Los autores señalan, asimismo, que en el Derecho Individual de Trabajo los temas que más interés han generado en la actualidad son: las nuevas fronteras de la dependencia, la mutación en el paradigma organizacional de la empresa y las relaciones inter-empresariales y cómo se ha pasado de un sistema de interrelación vertical a uno orbital o satelital.

En suma una importante obra que debe ser leída por las personas interesadas en la materia comentada.

## 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 Octubre 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	
Diciembre	1,09313562	1,07479491	1,07439763	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01653772	1,01395313	

El factor A es calculado sobre la base de la tasa de interés moratorio efectiva mensual establecida en 1.35% para un período mensual de 30 días (Circular SBS N° AFP-024-2002).

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

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

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

El Factor Mensual "B" (FM"B") a aplicar para deudas previsionales a partir del mes de enero de 1997 corresponde a la unidad (1.00). De esta forma, sobre la base de los Factores Mensuales antes señalados, se determina de forma separada el Factor Acumulado "A" y el Factor Acumulado "B" para la deuda respectiva, lo cual se logra de la siguiente forma:

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

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

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

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

T : Mes de regularización o pago de la deuda.

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

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

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

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

### FACTOR DE ACTUALIZACION B: 1,00000000

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

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

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

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

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

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

**Calendario Tributario y de otros Conceptos:** R. de S. N° 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	
	① SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821)	22.10.03	24.11.03	23.10.03	11.11.03	10.10.03	12.11.03	13.10.03	13.11.03	14.10.03	14.11.03	15.10.03	17.11.03	16.10.03	18.11.03	17.10.03	19.11.03	20.10.03	20.11.03	21.10.03	21.11.03
• ESSALUD (2)	22.10.03	24.11.03	23.10.03	11.11.03	10.10.03	12.11.03	13.10.03	13.11.03	14.10.03	14.11.03	15.10.03	17.11.03	16.10.03	18.11.03	17.10.03	19.11.03	20.10.03	20.11.03	21.10.03	21.11.03
– Régimen General (3)	22.10.03	24.11.03	23.10.03	11.11.03	10.10.03	12.11.03	13.10.03	13.11.03	14.10.03	14.11.03	15.10.03	17.11.03	16.10.03	18.11.03	17.10.03	19.11.03	20.10.03	20.11.03	21.10.03	21.11.03
– Grupos Especiales (3)	22.10.03	24.11.03	23.10.03	11.11.03	10.10.03	12.11.03	13.10.03	13.11.03	14.10.03	14.11.03	15.10.03	17.11.03	16.10.03	18.11.03	17.10.03	19.11.03	20.10.03	20.11.03	21.10.03	21.11.03
• ONP (2) (3)	22.10.03	24.11.03	23.10.03	11.11.03	10.10.03	12.11.03	13.10.03	13.11.03	14.10.03	14.11.03	15.10.03	17.11.03	16.10.03	18.11.03	17.10.03	19.11.03	20.10.03	20.11.03	21.10.03	21.11.03
• Pagos a Cuenta y Retenciones del Impuesto a la Renta, incluye RER (2)	22.10.03	24.11.03	23.10.03	11.11.03	10.10.03	12.11.03	13.10.03	13.11.03	14.10.03	14.11.03	15.10.03	17.11.03	16.10.03	18.11.03	17.10.03	19.11.03	20.10.03	20.11.03	21.10.03	21.11.03
• IES (Ex FONAVI) (2)	22.10.03	24.11.03	23.10.03	11.11.03	10.10.03	12.11.03	13.10.03	13.11.03	14.10.03	14.11.03	15.10.03	17.11.03	16.10.03	18.11.03	17.10.03	19.11.03	20.10.03	20.11.03	21.10.03	21.11.03
• SENICCO (2)	22.10.03	24.11.03	23.10.03	11.11.03	10.10.03	12.11.03	13.10.03	13.11.03	14.10.03	14.11.03	15.10.03	17.11.03	16.10.03	18.11.03	17.10.03	19.11.03	20.10.03	20.11.03	21.10.03	21.11.03
• SENATI (4)	17.10.03	18.11.03	17.10.03	18.11.03	17.10.03	18.11.03	17.10.03	18.11.03	17.10.03	18.11.03	17.10.03	18.11.03	17.10.03	18.11.03	17.10.03	18.11.03	17.10.03	18.11.03	17.10.03	18.11.03
• APORTES A LAS AFP:																				
– En Cheque (5)	03.10.03	05.11.03	03.10.03	05.11.03	03.10.03	05.11.03	03.10.03	05.11.03	03.10.03	05.11.03	03.10.03	05.11.03	03.10.03	05.11.03	03.10.03	05.11.03	03.10.03	05.11.03	03.10.03	05.11.03
– En Efectivo (6)	07.10.03	07.11.03	07.10.03	07.11.03	07.10.03	07.11.03	07.10.03	07.11.03	07.10.03	07.11.03	07.10.03	07.11.03	07.10.03	07.11.03	07.10.03	07.11.03	07.10.03	07.11.03	07.10.03	07.11.03
– Declaración sin pago (6)	07.10.03	07.11.03	07.10.03	07.11.03	07.10.03	07.11.03	07.10.03	07.11.03	07.10.03	07.11.03	07.10.03	07.11.03	07.10.03	07.11.03	07.10.03	07.11.03	07.10.03	07.11.03	07.10.03	07.11.03
– Pago de la deuda hasta ... (7)	22.10.03	21.11.03	22.10.03	21.11.03	22.10.03	21.11.03	22.10.03	21.11.03	22.10.03	21.11.03	22.10.03	21.11.03	22.10.03	21.11.03	22.10.03	21.11.03	22.10.03	21.11.03	22.10.03	21.11.03
• RUS (2)	22.10.03	24.11.03	23.10.03	11.11.03	10.10.03	12.11.03	13.10.03	13.11.03	14.10.03	14.11.03	15.10.03	17.11.03	16.10.03	18.11.03	17.10.03	19.11.03	20.10.03	20.11.03	21.10.03	21.11.03
• CONAFOWICER (8)	15.10.03	17.11.03	15.10.03	17.11.03	15.10.03	17.11.03	15.10.03	17.11.03	15.10.03	17.11.03	15.10.03	17.11.03	15.10.03	17.11.03	15.10.03	17.11.03	15.10.03	17.11.03	15.10.03	17.11.03

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

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

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

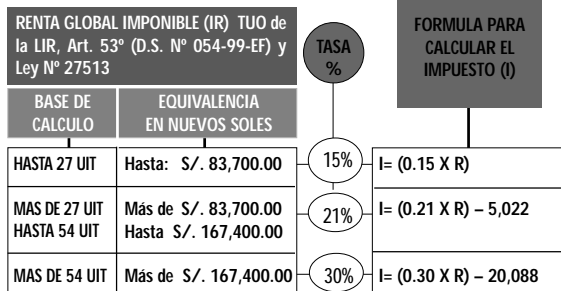
- **RENDA BRUTA DE QUINTA CATEGORIA**  
Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario 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



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

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

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

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

1) DESCUENTO POR NÚMERO DE TRABAJADORES		2) RECARGOS Y DESCUENTOS POR CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	
N° DE TRAB. INSCRITOS	DESCUENTO AUTOMÁTICO (*)	NIVEL	DESCUENTO
DE 100 A 300	5%	NIVEL 1	Recargo 10%
DE 301 A 500	10%	NIVEL 2	Sin recargo ni descuento
DE 501 A 1000	15%		
DE 1001 A 2000	20%	NIVEL 3	Descuento 20%
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 formula precedente y sustituirá a la Tasa adicional por riesgo presunto establecida a la suscripción del contrato.

4) APORTACION MINIMA: 0,50%

# Principales Dispositivos Legales

LEY N° 28071 (26.09.2003) (252009)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República  
ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 69° DEL DECRETO LEY N° 19990 - LEY DEL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES - REFERIDO AL CAPITAL DE DEFUNCIÓN**

**Artículo 1°.- Objeto de la Ley.** Modifícase el artículo 69° del Decreto Ley N° 19990, Ley del Sistema Nacional de Pensiones, en los siguientes términos:

«Artículo 69°.- El Capital de Defunción no podrá exceder del monto de la pensión máxima mensual a que se refiere el Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley N° 19990, vigente al momento del fallecimiento, dicho Capital de Defunción será equivalente a seis remuneraciones o ingresos de referencia.

De tratarse del fallecimiento de un pensionista que percibía pensión de jubilación o invalidez, y en caso que el Capital de Defunción resulte menor al monto que como pensión mínima le correspondía al momento de su fallecimiento y teniendo en cuenta los años de aportación reconocidos, el Capital de Defunción será nivelado a dicho monto».

**Artículo 2°.- Norma derogatoria.** Deróganse las disposiciones legales que se opongan a la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los cuatro días del mes de setiembre de dos mil tres.

HENRY PEASE GARCÍA. Presidente del Congreso de la República

MARCIANO RENGIFO RUIZ. Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

ALEJANDRO TOLEDO. Presidente Constitucional de la República

BEATRIZ MERINO LUCERO. Presidenta del Consejo de Ministros

**APRUEBAN NORMAS COMPLEMENTARIAS RELATIVAS A CONVOCATORIA Y PROCESO DE ELECCIÓN PARA CONTRATACIÓN DE PLANES DE SALUD BRINDADOS POR LAS ENTIDADES PRESTADORAS DE SALUD (26.09.2003) (252053)**

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 070-2003-SEPS/CD

Lima, 17 de setiembre de 2003

VISTOS:

El Informe N° 081-2003/IRD de la Intendencia de Regulación y Desarrollo y el Informe Jurídico N° 016-2003-SEPS/OAJ de la Oficina de Asuntos Jurídicos;

CONSIDERANDO:

Que, las Entidades Prestadoras de Salud – EPS – de conformidad con la Ley N° 26790, de Modernización de la Seguridad Social en Salud, tienen como fin la prestación de servicios de salud complementarios a los que brinda ESSALUD;

Que, los Planes de Salud que ofrecen las EPS deberán ser elegidos por los trabajadores de las Entidades Empleadoras mediante votación universal;

Que, las normas generales aplicables a la convocatoria y elección para la contratación de Planes de Salud brindados por las EPS están contenidas en el artículo 46° del Reglamento de la Ley N° 26790 aprobado por el Decreto Supremo N° 009-97-SA; y, las normas complementarias han sido dictadas por la SEPS mediante Resolución de Superintendencia N° 073-2000-SEPS/CD, de fecha 30 de noviembre de 2000;

Que, se hace necesario emitir nuevas normas complementarias sobre el proceso de elección de Plan de Salud y EPS, atendiendo a que el correcto desenvolvimiento del proceso eleccionario redundará en beneficio de los trabajadores y derechohabientes asegurados;

Que, el Consejo Directivo de la SEPS está facultado para aprobar los reglamentos y otras disposiciones de carácter general que sean de observancia obligatoria por el Sistema Complementario de Seguridad Social en Salud, en aplicación de lo prescrito en el artículo 14° de la Ley 26790; el inciso a) del artículo 11° del Estatuto de la SEPS, aprobado por Decreto Supremo N° 006-97-SA; y, el inciso b) del artículo 8° del Reglamento de Organización y Funciones de la SEPS, aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 029-2001-SEPS/CD;

Que, corresponde al Superintendente velar por la correcta ejecución de los acuerdos del Consejo Directivo y expedir las Resoluciones que correspondan, conforme a lo dispuesto en el inciso c) del artículo 10° del Reglamento mencionado en el considerando precedente;

Estando a lo acordado por el Consejo Directivo en Sesión Ordinaria N° 012-2003-SEPS de fecha 16 de setiembre de 2003, con el voto unánime del pleno y con dispensa del trámite de aprobación del Acta;

SE RESUELVE:

**Artículo 1°.- APROBAR** las Normas Complementarias relativas a la convocatoria y al proceso de elección para la contratación de Planes de Salud brindados por las Entidades Prestadoras de Salud, que constan de siete (7) títulos y veinticuatro (24) artículos, los cuales forman parte de la presente resolución.

**Artículo 2°.- APROBAR** los siguientes formatos de uso obligatorio:

1. Plan de Salud Base, Anexo N° 1 de la presente Resolución.
2. Plan Adicional, Anexo N° 2 de la presente Resolución.
3. Cédula de Votación, Anexo N° 3 de la presente Resolución.
4. Acta de Escrutinio, Anexo N° 4 de la presente Resolución.

Los formatos deberán ser utilizados ciñéndose estrictamente a la estructura descrita en los mismos.

La Intendencia de Regulación y Desarrollo queda autorizada para modificar dichos formatos, los que deberán ser puestos en conocimiento del público a través de la Página Web de esta Superintendencia ([www.seps.gob.pe](http://www.seps.gob.pe)).

**Artículo 3°.-** El Superintendente dictará las disposiciones que resulten necesarias para el mejor cumplimiento de la presente resolución, pudiendo interpretarla, precisarla y complementarla.

**Artículo 4°.-** Dejar sin efecto la Resolución de Superintendencia N° 073-2000-SEPS/CD, de fecha 30 de noviembre de 2000.

**Artículo 5°.-** La presente resolución entrará en vigencia a los 30 días calendario posteriores a su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

**Artículo 6°.-** Los procesos de elección convocados y los que se encuentren en trámite a la fecha de entrada en vigencia de la presente Resolución continuarán tramitándose hasta su conclusión con sujeción a las normas vigentes al momento de su convocatoria.

Regístrese, publíquese, cúmplase y archívese.

CÉSAR AUGUSTO DONAYRE CÁRDENAS. Superintendente

**NORMAS COMPLEMENTARIAS RELATIVAS A LA CONVOCATORIA Y AL PROCESO DE ELECCIÓN PARA LA CONTRATACIÓN DE PLANES DE SALUD BRINDADOS POR LAS ENTIDADES PRESTADORAS DE SALUD**

## TÍTULO I - PRINCIPIOS GENERALES

**Artículo 1°.-** La Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud (SEPS), en salvaguarda de los principios de la Seguridad Social en Salud y de los derechos de los asegurados, regula complementariamente y supervisa el proceso de elección mediante el cual los trabajadores de las Entidades Empleadoras (EE) deciden afiliarse a una Entidad Prestadora de Salud (EPS) y eligen el correspondiente plan de salud.

**Artículo 2°.-** La EE deberá actuar durante la elección procurando el máximo beneficio a los trabajadores, absteniéndose de toda acción que implique preferencia, ventaja o discriminación para alguna de las EPS.

El proceso de elección en todas sus etapas deberá desarrollarse respetando los principios de igualdad, imparcialidad y celeridad; y, ciñéndose a las normas de la Ley N° 26790, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA y disposiciones conexas.

Todos los partícipes del proceso deben actuar guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe.

Se presume, salvo prueba en contrario, que los documentos y declaraciones formulados por la EPS, EE y los trabajadores, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman.

## TÍTULO II - INICIO DEL PROCESO

**Artículo 3°.-** La EE, a fin de dar cumplimiento al inciso a) del artículo 46° del Decre-

to Supremo N° 009-97-SA, debe cursar una carta de invitación a no menos de dos EPS, en los mismos términos y condiciones para todas ellas, con la información a la que se refiere el artículo 4° de la presente norma.

Las EPS deberán recibir la carta con una anticipación no menor a cinco días hábiles a la fecha límite fijada por la EE, para la recepción de las propuestas.

**Artículo 4°.-** La carta de invitación deberá incluir la siguiente información:

a. Número de trabajadores y de sus derechohabientes agrupados por centro de trabajo;

b. Monto del aporte a ESSALUD correspondiente a los doce meses precedentes a la invitación o el monto anual proyectado;

c. El cronograma del proceso, que deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

c.1 Nombre y cargo de la persona responsable de la conducción general del proceso de elección al cual las EPS o los trabajadores deberán dirigirse, así como de su suplente;

c.2 Plazo dentro del cual las EPS podrán formular consultas, observaciones y pedidos de información adicional que no excederá de dos días hábiles contados a partir de la fecha de la recepción de la carta de invitación; así como el plazo para que la EE los absuelva, el que no excederá de dos días hábiles contados a partir de la recepción de la consulta, observación o solicitud de información adicional;

c.3 El lugar, día y hora para la recepción de las propuestas; debiéndose indicar que en ese mismo lugar, día y hora sin solución de continuidad se procederá a la apertura de sobres;

c.4 Lugar, día y hora en los que las EPS podrán realizar sus exposiciones sobre el Plan de Salud Base y los Planes Adicionales;

c.5 Día y hora límite para que cada trabajador emita su voto;

c.6 Lugar, día y hora en que se realizará el escrutinio;

c.7 Lugar y día de la publicación de los resultados.

d. De contar la EE con un programa de servicios de salud adicional a la cobertura que brinda ESSALUD o con un Plan de Salud en una EPS, se deberá poner en conocimiento de las EPS la información disponible referida al número de trabajadores cubiertos, los derechohabientes inscritos, los beneficios contemplados, el aporte de los trabajadores, los copagos, el récord de consumo y demás información relativa a tal programa.

**Artículo 5°.-** Las consultas, observaciones y la información adicional a las que se refiere el literal c.2 del artículo 4°, deberán ser de carácter técnico o legal, guardando razonable relación con el objeto del proceso, debiendo su absolución ser comunicados por escrito a todas las EPS participantes, sin mencionar cuál fue la EPS solicitante.

### TÍTULO III - PROPUESTAS DE LAS EPS

**Artículo 6°.-** Las EPS invitadas, se encuentran obligadas a presentar su propuesta a la EE, en el lugar, día y hora establecidos por la EE y en sobre cerrado. Dicha presentación se efectuará a través del representante de la EPS. En la propuesta se deberá ofertar un solo Plan de Salud Base, según Anexo N° 1, especificando las condiciones generales y las particulares que regirán el otorgamiento de las prestaciones de dicho plan.

Además, la propuesta necesariamente incluirá:

a) El Folleto informativo, que deberá contener como mínimo la siguiente información:

a.1 Denominación social e información de carácter general de la EPS, precisando el Capital Social;

a.2 Personas comprendidas dentro del Plan de Salud Base; asegurados regulares y derechohabientes;

a.3 Descripción general de las prestaciones que se otorgarán en el Plan de Salud Base, debiendo contener como mínimo las contingencias correspondientes a la Capa Simple y los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no cubiertos por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo;

a.4 Requisitos generales para el otorgamiento de las prestaciones. De ser el caso, se detallará si alguna prestación requiere de un procedimiento especial para recibirla;

a.5 Cobertura durante el período de latencia, explicándose el concepto, las prestaciones a otorgarse y la modalidad de otorgamiento.

b) Los Planes Adicionales, cuando se oferten (según Anexo N° 2), no podrán exceder de dos alternativas por cada grupo de asegurados (Obligatorios y Otros Beneficiarios). En este caso, la propuesta deberá especificar las condiciones particulares que regirán el otorgamiento de las prestaciones ofrecidas, cuando corresponda.

**Artículo 7°.-** Los Planes de Salud, con su respectiva cotización, así como sus condiciones generales y particulares, deberán ceñirse a las disposiciones establecidas por la SEPS.

**Artículo 8°.-** La EE se encuentra prohibida de rechazar las propuestas presentadas por las EPS invitadas, salvo por las causales enumeradas en el artículo 10°.

### TÍTULO IV - APERTURA DE SOBRES Y DIFUSIÓN DE LAS PROPUESTAS

**Artículo 9°.-** La apertura de los sobres que contienen las propuestas presentadas

por las EPS deberá efectuarse en acto público en el lugar, día y hora señalados en la carta de invitación y bajo las reglas prescritas en el inciso c.3 del artículo 4°. Los representantes de las EPS participantes y de los trabajadores tienen derecho de estar presentes durante el desarrollo del acto.

**Artículo 10°.-** La EE, durante el Acto Público de Apertura de Sobres rechazará de plano las propuestas que no se presenten en el lugar, día y hora señalados en la carta de invitación. Asimismo, la EE tendrá por no presentada la propuesta que proponga más de un Plan de Salud Base o no contenga la información exigida en el artículo 6° o en los casos que el formato del Plan de Salud Base y de ser el caso, el Plan Adicional no se adecúe a lo dispuesto en el Anexo N° 1 o Anexo N° 2 de la presente resolución.

La decisión de la EE de rechazar o tener por no presentada una propuesta conlleva su exclusión del proceso de elección. Si quedase válida una sola propuesta continuará el proceso, sujeto a que en la elección participe no menos de la mitad más uno de los trabajadores de la EE con contrato de trabajo vigente al tiempo de la votación.

**Artículo 11°.-** Las EPS deberán entregar a la SEPS una copia de la propuesta del Plan de Salud Base, al que se refiere el inciso a) del artículo 8° y de los Planes Adicionales, dentro de las 24 horas de haberlas presentado a la EE.

**Artículo 12°.-** La EE debe poner en conocimiento de los trabajadores la información suministrada por las EPS con una anticipación no menor a 10 días hábiles ni mayor a 20 a la fecha límite fijada para la votación, de conformidad con lo dispuesto en el literal b) del artículo 46° del D.S. N° 009-97-SA. La información que la EE pondrá en conocimiento de los trabajadores, es la que se detalla a continuación:

Relación de las EPS invitadas;

Folleto informativo;

Propuesta del Plan de Salud Base y las Condiciones Generales y/o Particulares que regirán el contrato a suscribirse o el resumen de éstas;

El monto de cualquier suma que los trabajadores deban pagar;

Día y hora límite para la entrega de las cédulas de votación; y nombre de la persona responsable de su recepción;

Lugar, día y hora en que se realizará el escrutinio;

Lugar y día de la publicación de los resultados;

Plazo dentro del cual los trabajadores pueden renunciar al plan elegido; y

Los Planes Adicionales y las condiciones particulares o el resumen de éstas, cuando se oferten.

La citada información deberá ser difundida por la EE entre los trabajadores utilizando indistintamente medios impresos, electrónicos, periódicos murales o similares.

Cuando la EE haga de conocimiento de los trabajadores un resumen de las condiciones generales o particulares deberá proporcionar copia del texto completo de éstas al trabajador que lo solicite.

**Artículo 13°.-** Las exposiciones que realicen las EPS sobre el Plan de Salud Base y de los Planes Adicionales serán directamente ante los trabajadores, para lo cual la EE brindará las facilidades.

### TÍTULO V - SUFRAGIO Y ESCRUTINIO

**Artículo 14°.-** La EE luego de dar cumplimiento al artículo 12°, convocará a sus trabajadores a votación para la elección del Plan de Salud Base y de la EPS.

**Artículo 15°.-** La EE, elaborará un padrón con los nombres y apellidos de los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha de la votación, el cual deberá firmar el trabajador a la entrega de la cédula de votación. Si no sabe o no le es posible firmar se dejará constancia en el padrón y en la cédula.

**Artículo 16°.-** La EE proporcionará a cada trabajador una cédula de votación, cuyo modelo consta como Anexo N° 3 de la presente resolución.

**Artículo 17°.-** El voto es libre. El trabajador entregará la cédula con su voto y firma a la persona designada por la EE, a más tardar el día y hora límites fijados por la EE. Se podrán emplear medios electrónicos o automatizados, siempre que cumplan las normas sobre la materia y se garantice los derechos de los interesados.

**Artículo 18°.-** Al término de la votación se procederá al escrutinio. Los representantes de las EPS participantes y los trabajadores de la EE pueden estar presentes en este acto.

El resultado del escrutinio se consignará en un acta cuyo modelo consta como Anexo N° 4, la misma que será firmada por el responsable de la EE. Los representantes de las EPS y de los trabajadores que deseen hacerlo, podrán firmar dicha acta. Copia del acta deberá proporcionarse a los representantes de las EPS y de los trabajadores de la EE que se encuentren presentes en el acto. La EPS ganadora remitirá una copia de la citada acta a la SEPS dentro de los 10 días útiles siguientes.

**Artículo 19°.-** En el caso que la EE haya invitado a más de dos EPS y ninguna de éstas alcanzara la mayoría absoluta de los votos válidamente emitidos por los trabajadores, la EE podrá convocar a una nueva votación entre las dos EPS que haya alcanzado el mayor número de votos, la cual deberá realizarse dentro de los 20 días hábiles contados a partir de la fecha en la que la EE puso en conocimiento de sus trabajadores la información suministrada por la EPS a la que se refiere el artículo 12°.

## TÍTULO VI - PLAN DE SALUD Y EPS ELEGIDOS

**Artículo 20°.-** La EPS deberá suscribir el contrato respectivo con la EE una vez que haya vencido el plazo que tienen los trabajadores para renunciar al Plan de Salud Base elegido, es decir, transcurridos los cinco días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los resultados.

Este mismo plazo será aplicado para la inscripción de los trabajadores a los Planes Adicionales.

**Artículo 21°.-** Dentro de los 10 días hábiles siguientes a la suscripción del contrato, la EPS deberá entregar a la EE el Plan de Salud Base, Planes Adicionales, un resumen de las Condiciones Generales y de las Particulares, el folleto informativo, de ser el caso, y el Reglamento para la Atención de Reclamos de Usuarios, dejándose constancia de tal hecho. La información contenida en los citados documentos tiene carácter vinculante para la EPS contratada.

La EPS deberá entregar a la EE tantas copias de los citados documentos como de trabajadores cubiertos por el Plan de Salud existan. Es obligación de las EE entregar la documentación proporcionada por la EPS a todos los trabajadores cubiertos por el Plan de Salud contratado.

En el caso del Plan de Salud Base el aporte debe desagregarse en aporte financiado con el crédito contra los aportes a ESSALUD y el aporte adicional.

## TÍTULO VII - DISPOSICIONES VARIAS

**Artículo 22°.-** La SEPS podrá designar representantes para que estén presentes en calidad de veedores durante el desarrollo del proceso. Asimismo, cuando lo considere necesario, podrá requerir a la EE la información relacionada con el proceso de elección.

**Artículo 23°.-** La SEPS absolverá las consultas que le formulen los trabajadores, las EE y las EPS, en relación con las presentes normas complementarias y las que regulan el Sistema de Entidades Prestadoras de Salud.

**Artículo 24°.-** Las definiciones de los términos utilizados en la presente resolución son las siguientes:

**a. Derechohabientes.-** Al cónyuge o concubino a que se refiere el artículo 326° del Código Civil, así como los hijos menores de edad o mayores incapacitados en forma total y permanente para el trabajo, de acuerdo a la calificación que efectúa ESSALUD, siempre que no sean afiliados obligatorios. La cobertura de los hijos se inicia desde la concepción, en la atención de la madre gestante.

**b. Capa Simple.-** Conjunto de intervenciones de salud de mayor frecuencia y menor complejidad detalladas en el Anexo N° 1 del Reglamento de la Ley N° 26790 aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-97-SA.

**c. Capa Compleja.-** Conjunto de intervenciones de salud de menor frecuencia y mayor complejidad que no se encuentran en el Anexo N° 1 del Reglamento de la Ley N° 26790 aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-97-SA.

**d. Cobertura Obligatoria.-** Comprende la atención de contingencias correspondientes a la capa simple, mediante las prestaciones preventivas, promocionales, de recuperación de la salud y emergencias incluidas en el Anexo N° 1 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, así como, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales no cubiertas por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Dicha cobertura comprende el tratamiento de dolencias preexistentes y se otorga sin límite de suma asegurada.

De igual forma, comprende el derecho especial de Cobertura por Desempleo (latencia) para el Titular y sus derechohabientes legales.

La presente cobertura deberá contar con mecanismos de apoyo de emergencias médicas o accidentales, tales como: medios de transporte para la evacuación.

La Cobertura Obligatoria, será financiada por el crédito contra los aportes a ESSALUD y, de ser el caso, con los aportes del trabajador y/o el empleador.

**e. Cobertura Complementaria.-** Comprende la atención de contingencias correspondientes a la Capa Compleja, es decir, todas aquellas prestaciones no comprendidas en la Cobertura Obligatoria que permiten dar integridad, oportunidad y continuidad a las prestaciones de salud. Se encuentra sujeta a los límites, prestaciones y condiciones estipulados libremente por las partes, sin que ello implique la pérdida del derecho del trabajador, de mantener las mismas en ESSALUD.

De ser otorgados los servicios tales como: Médico en planta, médico a domicilio, programas de pacientes crónicos, orientación médica telefónica, y otros similares, deberán estar comprendidos en esta cobertura.

**f. Beneficios Adicionales.-** Son servicios distintos a los beneficios comprendidos en la cobertura obligatoria y complementaria, tales como: sepelio, segunda opinión, excimer láser, entre otros, y estarán sujetos a los límites, prestaciones y condiciones estipulados libremente por las partes, se financiarán necesariamente mediante aportes adicionales diferenciándolos de los aportes por el Plan de Salud Base.

Los Beneficios Adicionales no forman parte del proceso de elección. Sin embargo, podrán ser expuestos durante la difusión de propuestas.

**g. Plan de Salud Base.-** Es único y es objeto de la elección. Deberá contener como mínimo la Cobertura Obligatoria, pudiendo extenderse a cubrir las prestaciones otor-

gadas en la Cobertura Complementaria. El Plan de Salud Base no contiene beneficios adicionales.

Deberá contemplar los mismos beneficios para todos los asegurados, independientemente de la remuneración del trabajador. En tal sentido, sus condiciones y el acceso a las prestaciones correspondientes son iguales para todos.

Los aportes deberán ser cuantificados en términos monetarios, pudiendo ser financiados por el crédito contra los aportes a ESSALUD, los aportes del trabajador y/o del empleador.

**h. Planes Adicionales.-** Son los planes que podrán ser ofertados al trabajador, sus derechohabientes y a otros beneficiarios del trabajador (tales como: padres, suegros, hermanos e hijos mayores de 18 años hasta 25 años) y podrán comprender los beneficios de cobertura obligatoria, sin los condicionantes de ley, de cobertura complementaria y los beneficios adicionales.

En ningún caso afectará la siniestralidad del Plan de Salud Base.

Estos planes podrán ser expuestos durante la difusión de propuestas.

**i. Copago.-** Importe que cuando corresponda su cobro será asumido por el asegurado y que está destinado exclusivamente a promover el uso equitativo y racional de las prestaciones de recuperación de la salud. Puede expresarse en una cantidad fija expresada en moneda o en un porcentaje del costo de las prestaciones, según lo dispuesto en el artículo 42° del Decreto Supremo N° 009-97-SA.

**j. Red. 1.-** Conjunto de centros asistenciales de todos los niveles de complejidad y capacidad de resolución suficiente para atender las prestaciones cubiertas por el Plan de Salud Base; son articulados funcionalmente para asegurar la atención a la salud y enfermedad del asegurado con oportunidad, calidad y calidez, en proporción a la complejidad y magnitud de la demanda en un ámbito geográfico poblacional determinado.

La Red 1 se regirá bajo las siguientes condiciones:

– Podrán ser incluidos los establecimientos de infraestructura propia.

– Los copagos podrán ser diferenciados por niveles de atención (Red propia, Centros Médicos, Policlínicos, Clínicas y otros).

– Los copagos podrán ser diferenciados en dos grupos: el primero constituido por: medicina general, medicina interna, cirugía general, gineco-obstetricia y pediatría; y el segundo conformado por las subespecialidades.

– Los copagos que se establezcan en la red de establecimientos del Plan Adicional, no podrán ser distintos a los fijados en los proveedores de la Red 1.

– No incluirá beneficios de descuentos en establecimientos.

**k. Red Propia.-** Establecimientos de salud que mantienen vínculos de propiedad directa o indirecta y/o de gestión con la EPS, a través de los cuales ésta brinda, servicios de atención médica, tales como: atención médica domiciliaria, programas de control y seguimiento de pacientes con enfermedades concurrentes y recurrentes, médico en centro de trabajo, orientación médica telefónica, entre otras.

Ver Anexos en el Diario "El Peruano", páginas 252057 a 252061.

## FACULTAN A LA ONP PARA RECUPERAR DIVERSAS PLANILLAS DE PAGO DE EMPRESAS PRIVADAS O DEL ESTADO (01.10.2003) (252294)

### DECRETO SUPREMO N° 137-2003-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Ley N° 25967, modificado por la Ley N° 26323, creó la Oficina de Normalización Previsional – ONP como la entidad encargada de administrar centralizadamente el Sistema Nacional de Pensiones y el Fondo de Pensiones a que se refiere el Decreto Ley N° 19990;

Que, mediante Ley N° 27029, se modifica el Artículo 5° del Decreto Ley N° 25988, Ley de Racionalización del Sistema Tributario Nacional y de Eliminación de Privilegios y Sobrecostos, estableciendo la obligación de los empleadores o empresas que no formen parte del Sector Público Nacional, de remitir las planillas de pago a la ONP transcurrido un período de cinco (5) años contados a partir de la ocurrencia del hecho o la emisión del documento o cierre de las planillas de pago, según sea el caso;

Que, en el Decreto Supremo N° 083-2001-EF, se establecen disposiciones para la entrega de planillas de pago e información que requiera la ONP por parte de liquidadores de empresas privadas o del Estado, que hayan culminado o se encuentren en proceso de disolución y/o liquidación;

Que, de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 122-2002-EF, por el cual se modifica el Artículo 54° del Reglamento del Decreto Ley N° 19990, se establece que para el caso de planillas de empresas que ya no estén operando y las cuales no se encuentren en custodia de personas o entidades que por norma expresa estén autorizadas a custodiar dichos documentos, la ONP no se encontrará obligada a tener por cierto lo que en dichos documentos se exprese, facultándose a la ONP para que establezca el procedimiento de recepción de planillas de pago;

Que, mediante Resolución Jefatural N° 135-2002-JEFATURA/ONP, se aprueba el Procedimiento de Recepción de Planillas de Pago en Custodia de Personas o Entidades no Autorizadas;

Que, el inciso f) del artículo 4° del Decreto Supremo N° 061-95-EF, Estatuto de la Oficina de Normalización Previsional – ONP, con fuerza de ley en virtud de lo dispuesto por el artículo 17° de la Ley N° 26504, establece que es función de la ONP realizar las acciones de control, revisión, verificación y fiscalización de aportes y derechos pensionarios que sean necesarias para garantizar el cumplimiento con arreglo a ley;

Que, el inciso m) del artículo mencionado en el párrafo precedente, señala también que es función de la ONP ejercer cualquier otra facultad que se derive de sus fines y las demás que expresamente le confiera la ley;

Que, en vista que numerosos empleadores o empresas que no forman parte del Sector Público Nacional, liquidadores de empresas privadas o del Estado que hayan culminado o se encuentren en proceso de disolución y/o liquidación y que personas o entidades no autorizadas, no han cumplido con la entrega de las planillas de pago, resulta necesario que la ONP recaude las referidas planillas de pago;

De conformidad con el inciso 8) del Artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**Artículo 1°.** - Con la finalidad de cumplir con la función establecida en el inciso f) del artículo 4° del Decreto Supremo N° 061-95-EF, Estatuto de la Oficina de Normalización Previsional – ONP, con fuerza de ley en virtud de lo dispuesto por el artículo 17° de la Ley N° 26504, la ONP podrá utilizar todos los medios legales disponibles para recuperar las siguientes planillas de pago:

a) Planillas de pago de empresas privadas o del Estado cuyo proceso de disolución y/o liquidación haya culminado y que aún permanezcan en poder de los liquidadores.

b) Planillas de pago de empresas que ya no estén operando y que no se encuentren en custodia de personas o entidades, que por norma expresa estén autorizados a custodiar dichos documentos.

**Artículo 2°.** - La ONP dictará las normas pertinentes para la aplicación del presente Decreto Supremo.

**Artículo 3°.** - El presente Decreto Supremo será refrendado por los Ministros de Economía y Finanzas y de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

## Legislación Sumillada: Del 26 de setiembre al 07 de octubre

**1. Ley que modifica art. 69° del D.L. N° 19990 referido al capital de defunción (26.09) (252009)**

Ley N° 28071 de 25.09.2003. Ver anexo de legislación.

**2. Exoneran de proceso de selección, contratación de servicios de asesoría y fiscalización a entidades financieras, inmobiliarias, Hidrandina S.A. y Petroperú (26.09) (252068)**

Acuerdo de Consejo N° 0170-2003-MPS de 25.09.2003. Ver Análisis Laboral de Octubre 2003.

**3. Aprueban Normas Complementarias relativas a convocatoria y proceso de elección para Contratación de Planes de Salud Brindados por las Entidades Prestadoras de Salud (26.09) (252053)**

Resolución de Superintendencia N° 070-2003-SEPS/CD. Ver anexo de legislación.

**4. Se aprueba Ley N° 28079 que delega al Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia tributaria (27.09) (252073)**

Se aprobó Ley N° 28079 de 26.09.2003, en la cual se delega la facultad de legislar en materia tributaria referida tanto a tributos internos como aduaneros por un plazo de 90 días hábiles en los términos que hace referencia el Artículo 104° de la Constitución Política del Perú.

**5. Se amplía el plazo para la Liquidación del FONAVI (27.09) (252074)**

Mediante D.U. N° 023-2003 de 26.09.2003, se amplió el plazo para la liquidación y la desactivación de la Unidad Técnica del Fondo Nacional de Vivienda a 90 días calendario.

**6. Designan Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Región Madre de Dios (27.09) (252094)**

Mediante R.M. N° 238-2003-TR de 22.09.2003, se designó al Sr. Adrián Francisco Parisiaca Acero, en el cargo de Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la Región de Madre de Dios.

**7. Aprueba normas sobre contratación de prestación de servicios de seguridad social en Salud para afiliados regulares y derechohabientes legales (27.09) (252108)**

Resolución de Superintendencia N° 071-2003-SEPS/CD de 17.09.2003. Ver Análisis Laboral Octubre 2003.

**8. Facultan a la ONP para recuperar diversas planillas de pago de empresas privadas o del Estado (01.10) (252294)**

D.S. N° 137-2003-EF de 30.09.2003. Ver anexo de legislación.

**9. Designan representante del Ministerio ante el Consejo Directivo Nacional del SENCICO (01.10) (252301)**

Mediante R.M. N° 247-2003 de 29.09.2003, se designó al Señor Julio Walter Noceda Martorellet, Director Ejecutivo de la Comisión de la Promoción de la Pequeña y Micro Empresa –PROMPYME– como representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ante el Consejo Directivo Nacional del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción - SENCICO.

**10. Dan por concluida designación de Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima –Callao (01.10) (252301)**

Mediante R.M. N° 249-2003-TR de 30.09.2003, se dio por concluida la designación del

Doctor Hugo Carrasco Mendoza, en el cargo de Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima – Callao.

**11. Designan Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima – Callao (01.10) (252302)**

Mediante R.M. N° 250-2003-TR de 30.09.2003, se designó al Sr. Hernán Sandoval Colquicocha, en el cargo de Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima - Callao, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**12. Designan magistrados de Sala Especializada en lo Contencioso Administrativo y de Juzgado de Trabajo de Lima (01.10) (252308)**

Mediante R.A. N° 0408-2003-P-CSJL/PJ de 29.10.2003, se designó al Sr. Sergio Alberto Venero Monzón, Juez Titular del Décimo Tercer Juzgado de Trabajo de Lima, como Vocal Provisional de la Segunda Sala Especializada en lo Contencioso Administrativo, a partir del 1 de Octubre al 15 de diciembre del 2003 y al Sr. Luis Eduardo Oda Ramirez, Relator de la Tercera Sala de Trabajo de Lima, como Juez Suplente del Décimo Tercer Juzgado de Trabajo de Lima, a partir del 1 de octubre al 15 de diciembre del 2003.

**13. Aprueban Ley que incorpora el trabajo de los periodistas que realizan investigación de campo como Actividad de Riesgo (02.10) (252333)**

Mediante Ley N° 28081 de 11.09.2003, los afiliados regulares o potestativos del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud que desarrollen actividades como profesional en periodismo y camarógrafos de la prensa televisiva, radial y escrita que se dedican a la investigación de campo que implique riesgo para su vida y salud, tienen la cobertura adicional del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

**14. Aprueban Código de Seguridad de Equipo para Naves y Artefactos Navales, Marítimos, Fluviales y Lacustres (02.10) (252336)**

Mediante R.D. N° 0562-2003/DCG de 05.09.2003, se aprobó el Código de Seguridad de Equipo para Naves y Artefactos Navales Marítimos, Fluviales y Lacustres, el mismo que entrará en Vigencia a partir del 1 de enero de 2004.

**15. Prorrogan situación de urgencia declarada por Res. Adm. N° 110-2003-P/TC para la contratación del servicio de seguro médico familiar del personal de la Institución (03.10) (252455)**

Mediante Res. Adm. N° 126-2003-P/TC de 26.09.2003, se prorroga por los meses de octubre y noviembre del año 2003, la situación de urgencia declarada por Resolución Administrativa N° 110-2003-P/TC de 27.08.2003 para la contratación del servicio de seguro médico familiar del personal del Tribunal Constitucional, al haberse declarado desierta la primera convocatoria pública del proceso de selección para la adquisición de dicho seguro.

**16. Establecen disposiciones para efectuar el registro del Bono de Reconocimiento mediante anotación en cuenta, en una Institución de Compensación y Liquidación de Valores (07.10) (252632)**

Mediante D.S. N° 140-2003-EF de 06.10.2003, la desmaterialización de los Bonos de Reconocimiento emitidos y por emitirse, deberá realizarse en las condiciones que se establece en el presente Decreto Supremo. Para tal efecto, serán registrados en una Institución de Compensación y Liquidación de Valores, para su representación mediante anotaciones en cuenta.