

Laboral  
Año 2019  
Fecha: 31/10/2019

Laboral

Boletín Laboral de octubre  
Lima, 31 de octubre de 2019.

## ÍNDICE

### **NOTICIAS RELEVANTES**

- Conclusiones del VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional. Pág. 3

### **NORMAS LEGALES**

- Modificaciones a la Ley que regula el uso de descanso pre y postnatal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional. Pág. 3
- Crean el Servicio de emisión del duplicado del Carné de Trabajador de Construcción Civil. Pág. 4
- Aprueban el Servicio de sellado de los libros de actas del registro de afiliación y de contabilidad de las organizaciones sindicales. Pág. 4
- Aprueban el Servicio de visación de certificado de trabajo para adquirir y recuperar la nacionalidad peruana. Pág. 5
- Aprueban actualización del "*Boletín Informativo*" a que se refiere la Ley de Libre desafiación, pensiones mínimas y complementarias y régimen especial de jubilación anticipada. Pág. 5
- Aprueban listado de microempresas que son fiscalizadas por los Gobiernos Regionales para el año 2020. Pág. 5
- Aprueban Versión 2 de las disposiciones sobre la presentación de denuncias laborales virtuales. Pág. 6
- Aprueban Protocolo de Fiscalización en materia de Hostigamiento Sexual. Pág. 6
- Aprueban 3 criterios normativos del Comité de Criterios Aplicables al Sistema de Inspección de Trabajo. Pág. 7
- Aprueban Directiva para la gestión de los procesos de selección en la Ley del Servicio Civil. Pág. 7

### **JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA**

- No existe continuidad de la relación laboral cuando la recontractación se da luego de 45 días del cese. Pág. 8
- La interposición de una denuncia penal contra el empleador por resistencia y desobediencia a la autoridad podría ser considerada una causa justa de despido si las expresiones realizadas por el trabajador afectan el derecho al honor del empleador o representante legal. Pág. 8
- El despido por incapacidad del trabajador debe ser comprobada por una autoridad competente de salud. Pág. 9
- No corresponde reposición ni el pago de indemnización por retiro de confianza cuando se demuestra que un trabajador es de dirección. Pág. 9

## NOTICIAS RELEVANTES

**Conclusiones del VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional**

El 5 de octubre de 2019, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, el cual se llevó a cabo el 6 de agosto, en donde se adoptaron los siguientes acuerdos por unanimidad:

**Protección al fuero sindical**

- Se asume que la legislación laboral peruana adopta la tesis del fuero sindical amplio, dado que no sólo protege a los dirigentes sindicales (art. 31º TUO LRCT), sino también a:
  - ☐ Aquellos que cesaron en el cargo producto de despido por su actividad sindical; y
  - ☐ A todo trabajador víctima de despido y de actos de hostilidad motivado por su participación en actividades sindicales.

**Efectos del convenio colectivo (C.C.) - Sindicatos minoritarios**

- Se pueden extender los efectos del C.C. firmado con sindicato minoritario a los no afiliados: **(i)** Acuerdo de partes; **(ii)** Decisión unilateral del empleador cuando se trate de beneficios laborales más favorables al trabajador.
- Si el trabajador no pudo afiliarse porque no tenía formalmente vínculo laboral, una vez declarada la relación laboral en el proceso judicial:
  - Ⓣ Se le deben otorgar los beneficios pactados en los C.C. y/o laudos arbitrales económicos.
  - Ⓣ Si continúa laborando, podrá decidir a qué sindicato afiliarse.
  - Ⓣ Si ya cesó, se le reconocerán los beneficios de los C.C. del sindicato que escoja.

## NORMAS LEGALES

**Modificaciones a la Ley que regula el uso de descanso pre y postnatal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú**




El 10 de octubre de 2019, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Ley No. 31005, que modifica el artículo 2º e incorpora el artículo 4-A a la Ley No. 28308, Ley que regula el uso de descanso pre y postnatal del personal femenino de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú. Las modificaciones que se adoptaron son las siguientes:

TEMA	CONTENIDO
<b>Modificación del artículo 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El personal comprendido gozará de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal.</li> <li>• El goce de descanso prenatal puede ser diferido, parcial o totalmente y acumulado con el postnatal, a decisión del personal comprendido, para lo cual debe acompañar el informe médico que certifique dicha postergación no afectaría a la gestante y al concebido.</li> <li>• El descanso postnatal se extiende por 30 días adicionales en los casos de nacimiento múltiple o de niños con discapacidad.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El goce vacacional pendiente se inicia a partir del día siguiente de vencido el descanso postnatal, previa comunicación con el empleador.</li> <li>• La fecha de alumbramiento es con anterioridad a la fecha probable de parto, los días adelantados son acumulados al descanso postnatal. Pero si la fecha de alumbramiento es posterior a la fecha probable de parto, los días de retraso son considerados como descanso médico por incapacidad temporal.</li> <li>• Las Fuerzas Armadas, la Policía Nacional, así como la entidad en la que presta servicios el personal comprendido, son responsables de planificar y programar los servicios.</li> </ul>
<b>Incorporación del artículo 4-A: Pago por goce efectivo</b>	<p>El pago por goce efectivo de descanso pre y postnatal comprende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El monto equivalente a la remuneración consolidada.</li> <li>• La bonificación que estuviese percibiendo el día previo al que ejerce el descanso.</li> </ul>



### Crean el Servicio de emisión del duplicado del Carné de Trabajador de Construcción Civil

El 4 de octubre de 2019, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Decreto Supremo No. 016-2019-TR que crea el servicio de emisión del duplicado del carné de trabajador de construcción civil. A continuación, presentamos las condiciones y requisitos para la prestación del servicio:

	El trabajador debe encontrarse inscrito en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil.
	<p>Requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Solicitud indicando la fecha y número de constancia de pago del derecho al trámite.</li> <li>b) Copia de la denuncia policial y declaración jurada acerca de su autenticidad.</li> </ol>
	El duplicado de carné se entrega al tercer día hábil a partir del día siguiente de presentada la solicitud.

### Aprueban el Servicio de sellado de los libros de actas del registro de afiliación y de contabilidad de las organizaciones sindicales

El 4 de octubre de 2019, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Decreto Supremo No. 017-2019-TR, que crea el servicio de sellado de los libros de actas, de registro de afiliación y de contabilidad de las organizaciones sindicales. Las condiciones y requisitos para la prestación del servicio son las siguientes:

	La organización sindical y su junta directiva con mandato vigente se deben encontrar inscritas en el registro sindical.
	<p>Requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Solicitud suscrita por el secretario general, indicando número de registro sindical, tipo y número de libro.</li> <li>b) El o los libros respectivos en blanco.</li> </ol> <p>De no cumplirse las condiciones y requisitos señalados, la Autoridad Administrativa de Trabajo otorgará un plazo de 2 días hábiles para subsanar.</p>



El sellado de los libros se efectúa dentro del plazo de 5 días hábiles luego de presentada la solicitud o de efectuada la subsanación.

### **Aprueban el servicio de visación de certificado de trabajo para adquirir y recuperar la nacionalidad peruana**

El 4 de octubre de 2019, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Decreto Supremo No. 018-2019-TR, mediante el cual se crea el servicio de visación de certificado de trabajo para adquirir la nacionalidad peruana por naturalización o por opción y el servicio de visación de contrato de trabajo para recuperar la nacionalidad peruana, como servicios exclusivos a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT).

Las condiciones y plazos para la prestación de los servicios son los siguientes:



**Trámite para visación de certificado de trabajo para adquirir la nacionalidad peruana por naturalización o por opción:** El periodo indicado en el certificado debe coincidir con el contrato de trabajo y sus prórrogas.



**Trámite para la visación de contrato de trabajo para recuperar la nacionalidad peruana:** El contrato de trabajo debe estar aprobado por la AAT.



El plazo para prestar el servicio de visación se realiza dentro de 5 días hábiles luego de presentada la solicitud o efectuada la subsanación.

### **Aprueban actualización del "Boletín Informativo" de la Ley de Libre desafiliación, pensiones mínimas y complementarias, y régimen especial de jubilación anticipada**

El 5 de octubre de 2019, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución Ministerial No. 239-2019-TR, que aprueba la actualización del "Boletín Informativo" a que se refiere el artículo 15° de la Ley No. 28991, Ley de libre desafiliación informada, pensiones mínimas y complementarias, y régimen especial de jubilación anticipada, y su modificatoria.

El Boletín Informativo se encuentra accediendo en el Portal del Diario Oficial "El Peruano" ([Link](#)).

### **Aprueban lista de microempresas que serán fiscalizadas por los Gobiernos Regionales para el año 2020**

El 11 de octubre de 2019, se publicó en el diario oficial "El Peruano" la Resolución Ministerial No. 241-2019-TR, que aprueba el listado de microempresas que se encuentran bajo la competencia de los gobiernos regionales para la fiscalización en materia de inspección del trabajo durante el año fiscal 2020.

La lista de microempresas se encuentra accediendo al Portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([Link](#)).

## Aprueban Versión 2 de las disposiciones sobre la presentación de denuncias laborales virtuales

El 11 de octubre de 2019, se publicó en el diario oficial "El Peruano" la Resolución de Superintendencia No. 304-2019-SUNAFIL, que aprobó la Versión 2 de la Directiva No. 003-2015-SUNAFIL/INPA, denominada "Disposiciones para la presentación de denuncias laborales virtuales".

A continuación, presentamos sus principales alcances:

DISPOSICIONES PARA LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS LABORALES VIRTUALES															
<b>Objetivo</b>	Establecer disposiciones para la adecuada presentación de denuncias laborales virtuales a través del acceso a la plataforma virtual, a fin de optimizar el servicio de inspección de trabajo.														
<b>Contenido de la plataforma virtual</b>	<p>Permite canalizar las denuncias laborales de las siguientes materias:</p> <table border="1"> <tr> <td>Liquidación o pago de beneficios sociales</td> <td>Seguridad y Salud en el Trabajo</td> <td>Horas extras - Registro de asistencia</td> </tr> <tr> <td>Seguridad Social (Salud y pensiones)</td> <td>Participación en utilidades</td> <td>Desnaturalización de contrato</td> </tr> <tr> <td>Certificado de trabajo</td> <td>Actos antisindicales</td> <td>Registro en planillas</td> <td>Accidente de trabajo</td> </tr> <tr> <td>Remuneraciones</td> <td>Discriminación</td> <td>Hostilidad</td> <td></td> </tr> </table>	Liquidación o pago de beneficios sociales	Seguridad y Salud en el Trabajo	Horas extras - Registro de asistencia	Seguridad Social (Salud y pensiones)	Participación en utilidades	Desnaturalización de contrato	Certificado de trabajo	Actos antisindicales	Registro en planillas	Accidente de trabajo	Remuneraciones	Discriminación	Hostilidad	
Liquidación o pago de beneficios sociales	Seguridad y Salud en el Trabajo	Horas extras - Registro de asistencia													
Seguridad Social (Salud y pensiones)	Participación en utilidades	Desnaturalización de contrato													
Certificado de trabajo	Actos antisindicales	Registro en planillas	Accidente de trabajo												
Remuneraciones	Discriminación	Hostilidad													
<b>Estado de trámite</b>	Una vez de finalizar el registro de solicitud de actuación inspectiva se generará un número de hoja de ruta, el cual se utilizará para realizar el seguimiento en "Consulta tu trámite" en la página web de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.														

Las disposiciones para la presentación de denuncias laborales virtuales se encuentran accediendo en el Portal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ([Link](#)).

## Aprueban Protocolo de Fiscalización en materia de Hostigamiento Sexual

El 20 de octubre de 2019, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución de Superintendencia No. 319-2019-SUNAFIL, que aprueba el Protocolo No. 007-2019-SUNAFIL/INII, denominado "Protocolo de Fiscalización en materia de Hostigamiento Sexual".

Las principales pautas son las siguientes:



- Todas las denuncias sobre hostigamiento sexual recibidas por la Autoridad Inspectiva de Trabajo deberán ser remitidas al Ministerio Público en un plazo de 5 días calendarios.
- Las actuaciones inspectivas se efectúan en un plazo de 30 días hábiles y podría ser ampliado por un máximo de 15 días hábiles.
- El inspector de trabajo verificará que las empresas cumplan con la obligación de capacitar a sus trabajadores.
- Se establecen las pautas de fiscalización del hostigamiento sexual en caso del trabajo del hogar.

El Protocolo se encuentra accediendo en el Portal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ([Link](#)).

**Aprueban 3 criterios normativos del Comité de Criterios Aplicables al Sistema de Inspección de Trabajo**

El 9 de octubre de 2019, se emitió la Resolución No. 305-2019-SUNAFIL, mediante la cual se aprueban criterios normativos adoptados por el Comité de Criterios aplicables al Sistema de Inspección de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Los 3 criterios que se deciden adoptar sobre discriminación remunerativa son los siguientes:

	<p><b>Tema 1: Investigación e indentificación</b></p>
	<p>Pese a que el empleador no cuenta con la política salarial y/o cuadro de categorías y funciones, el inspector de trabajo podrá identificar casos de discriminación remunerativa entre varones y mujeres a través de medios de prueba como: Examinar la documentación y los libros de la empresa, entrevistas a trabajadores involucrados, entre otros.</p>
	<p><b>Tema 2: Reserva de identidad</b></p>
	<p>En el ejercicio de la inspección sobre discriminación remunerativa por razón de sexo, será necesario levantar la reserva de identidad cuando la actuación inspectiva pueda verse perjudicada.</p>
	<p><b>Tema 3: Ámbito de actuación de la inspección del trabajo</b></p>
	<p>El ámbito para la fiscalización del cuadro de categorías y funciones y política salarial, se encuentra dirigido a los empleadores que pertenezcan al sector privado y estén bajo el régimen laboral de la actividad privada.</p>

**Aprueban Directiva para la gestión de los procesos de selección en la Ley del Servicio Civil**

El 29 de octubre de 2019, se emitió la Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 143-2019-SERVIR-PE, mediante la cual se aprueba la Directiva No. 001-2019-SERVIR/GDSRH "Normas para la gestión de los procesos de la Ley No. 30057, Ley del Servicio Civil", a fin de contar con reglas comunes en el proceso de selección para promover que las entidades públicas cuenten con servidores civiles idóneos sobre la base de los principios de meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades. Las principales novedades adoptadas son las siguientes:

<p><b>Nuevos principios</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Integridad Pública:</b> Todos los actores involucrados en los procesos de selección deben regir su actuación conforme a los valores de integridad, honestidad, imparcialidad y priorizando el interés público.</li> <li>• <b>Responsabilidad:</b> Todos los actores involucrados en los procesos de selección están obligados a responder por los daños ocasionados contra los postulantes como consecuencia de la incorrecta aplicación de esta directiva.</li> </ul>
<p><b>Etapas de evaluación</b></p>	<p>Una vez que se obtuvo la condición "Califica" como resultado de la etapa de convocatoria y reclutamiento, se deben rendir las siguientes evaluaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de conocimiento (obligatoria).</li> <li>• Evaluación psicométrica (obligatoria) y psicológica (opcional).</li> <li>• Evaluación de competencia (obligatoria para el caso de directivos).</li> <li>• Evaluación curricular (obligatoria).</li> <li>• Entrevista final (obligatoria).</li> </ul>

La Directiva se encuentra accediendo en el Portal del Diario Oficial "El Peruano" ([Link](#)).

## JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA

### **No existe continuidad de la relación laboral cuando la recontractación se da luego de 45 días del cese**

El 10 de setiembre de 2019, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema emitió la Casación No. 18751-2017-Lima, mediante la cual la demandante pretendía que se le reconozca como trabajadora a plazo indeterminado a consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos con la parte demandada.

La Corte Suprema indicó que el plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral regulada en la Ley No. 27321 es de 4 años contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral. Siendo ello así, de la revisión de los medios de prueba, determinó que la demandante prestó servicios para la recurrente por 2 periodos con una interrupción de 45 días, lapso de tiempo por el que no se puede aplicar el principio de continuidad para determinar la prestación de servicios de forma continua e interrumpida, ya que se encuentra fuera de cualquier margen de razonabilidad. Por ello, la Corte consideró que operó el plazo de prescriptorio para interponer la pretensión sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales sobre el primer periodo.

En adición, advierte que en el segundo periodo, la demandante mantuvo un vínculo laboral con la entidad demandada a través de un contrato administrativos de servicios; de ello se entiende que dicho periodo es independiente, con lo cual la contratación es válida y no acumulable al primer periodo. A partir de ello, declaró fundado el recurso de Casación interpuesto por la parte demandada.

### **La interposición de una denuncia penal contra el empleador por resistencia y desobediencia a la autoridad podría ser considerada una causa justa de despido si las expresiones realizadas por el trabajador afectan el derecho al honor del empleador o representante legal**

El 17 de setiembre de 2019, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema emitió la Casación No. 5770-2018-Lambayeque, mediante la cual la demandante pretendía la reposición por despido fraudulento.

La Corte Suprema señaló que se configura el acto de injuria a que se refiere el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, TUO de la LPCL) cuando un trabajador incurre en una expresión de afectación al honor de su empleador, sus representantes, el personal jerárquico de la empresa o de otros trabajadores, sean estos cometidos dentro del centro de trabajo o fuera de él (cuando los hechos se deriven directamente del vínculo laboral), independientemente si las expresiones son falsas o verdaderas. Precisa que el despido procederá cuando se cuenten con pruebas suficientes, en concordancia con el artículo 26° del TUO de la LPCL.

En el presente caso, el demandante había interpuesto contra el empleador la denuncia por el delito de desobediencia y resistencia a la autoridad por hacer caso omiso a una medida cautelar emitida por un Juez de Trabajo luego de obtenido una sentencia favorable en un proceso laboral iniciado por goce de días de descanso vacacional. La Fiscalía Provincial Penal Corporativa dispuso no formalizar ni continuar con la investigación preparatoria por delito contra la Autoridad Pública en su figura de Desobediencia y resistencia a la Autoridad en contra del empleador disponiendo el archivo definitivo de lo actuado. Así, la Sala Suprema consideró que el demandante afectó el derecho al honor de los representantes legales de la entidad demandada.



A su criterio queda demostrado que la denuncia penal tuvo el ánimo de afectar el honor, la imagen o la reputación del empleador, por tanto declaró fundado el recurso de Casación desestimando el argumento de la existencia de un despido fraudulento.

Precisa la Corte Suprema que asumir una posición contraria podría generar una incorrecta y peligrosa interpretación del mensaje que el Poder Judicial da en estos casos a la comunidad, cuál es que los derechos laborales se reclamen ante la autoridad competente y no a través de la generación de denuncias penales y con ello la afectación del honor, contra los empleadores o sus representantes que razonablemente esperan que un derecho que – eventualmente- sea controversial se dilucide por el órgano estatal llamado para ello.

### **El despido por incapacidad del trabajador debe ser comprobada por una autoridad competente de salud**

El 10 de octubre de 2019, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República emitió la Casación No. 21599-2018-SULLANA, en la cual el demandante pretende el pago de una indemnización por despido arbitrario por la causal de despido por deficiencia física, intelectual, mental o sensorial sobrevenida.

Al respecto, el Órgano Supremo resalta que el despido se sustentó en documentos particulares, lo cual no fue suficiente para invocar una causa justa de despido por incapacidad establecida en el artículo 23.a del TUO de la LPCL. Ello debido a que consideró que la incapacidad deberá ser debidamente certificada por las 3 entidades que se encuentran habilitadas para que el empleador pueda invocar dicha causal de despido: EsSalud, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designados por el Colegio de Médicos del Perú, ya que así lo ha identificado el artículo 33º del Reglamento del TUO de la LPCL.

Así, la Corte Suprema concluyó que no resulta válido el despido del trabajador, por lo tanto, consideró que el cese del vínculo laboral configura un despido arbitrario; y, en consecuencia, declaró infundado el recurso de Casación interpuesto por la parte demandada.

### **No corresponde reposición ni el pago de indemnización por retiro de confianza cuando se demuestra que un trabajador es de dirección**

El 22 de octubre de 2019, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema emitió la Casación No. 9916-2017, mediante la cual el demandante pretende el pago de una indemnización por despido arbitrario y una indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante y daño a la persona.

Al resolver, la Corte Suprema señala que para determinar el cargo dirección, es necesario verificar las características esbozadas por el Tribunal Constitucional en el expediente No. 03501-2006-AA/TC. Asimismo, precisa que la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador y que su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita. Por ello, si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad de su empleo, así como retiro de ésta expresa la voluntad del término de la relación laboral

En el caso en concreto, quedó comprobado que el actor siempre ha desempeñado funciones calificadas de dirección y que el empleador le retiró la confianza al manifestar la extinción del vínculo laboral. Conforme a ello, no existe la obligación de reposición laboral y menos de un pago de indemnización por despido arbitrario y /o por daños y perjuicios, así como ha sido expresado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional.

En ese sentido, al haberse acreditado que el cargo desempeñado por el demandante es de dirección, no corresponde amparar la pretensión; en consecuencia, se declaró infundado el recurso de casación.

## Nuestro equipo laboral:



Jorge Luis  
Acevedo



Carla  
Benedetti



Karla  
Zuta



Willman  
Meléndez



María Eugenia  
Tamariz



Franklin  
Altamirano



Roberto  
Vilchez



Carlos  
Ciriaco



Vanessa  
Verano



Natalia  
Peña



Giancarlo  
Ángeles



Dominick  
Tafur



Briyith  
Saavedra



Alfredo  
Torres

El presente boletín es brindado por el estudio Benites, Vargas & Ugaz Abogados con la finalidad de presentar información general sobre normas vigentes y otros aspectos que considera relevantes para las necesidades profesionales y empresariales cotidianas. La difusión a terceros o el empleo de esta información sólo podrá efectuarse mediante la autorización previa del Estudio, por lo que no se asume responsabilidad por su utilización no autorizada.

Avenida 28 de Julio 1044 Lima 18 – Perú / Teléfono: (511) 615-9090 / Fax: (511) 615-9091  
Fray Bartolomé de las Casas 478, Urb. San Andrés, Trujillo / Teléfono: (044) 60-8866/ Fax: (044) 60-8867 /  
npna@bv.u.pe

José Robles Arnao 1060 – Urbanización San Francisco, Huaraz / Telefax: (043) 42-4408 / e-mail:  
gangeles@bv.u.pe