

Laboral
Año 2020 N° 1
Fecha: 31/01/2020

Laboral

Boletín Laboral de enero
Lima, 31 de enero de 2020

ÍNDICE

NORMAS LEGALES

- Regulan disposiciones para la negociación colectiva en el Sector Público. Pág. 3
- Aprueban medidas del Sector Público en materia de los recursos humanos. Pág. 4
- Aprueban lineamientos para el desarrollo y fortalecimiento de competencias para la empleabilidad. Pág. 4
- Aprueban lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad. Pág. 5
- Aprueban requisitos para la elaboración y actualización del IPERC. Pág. 5
- Aprueban el uso obligatorio de la casilla electrónica para la notificación de los procedimientos ante SUNAFIL. Pág. 6
- Otorgan facilidades a miembros de mesa y electores en el marco de las elecciones del 26 de enero de 2020. Pág. 7
- Aprueban Directiva sobre el control laboral mediante sistema de videovigilancia. Pág. 8

PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS

- Aprueban cuatro criterios normativos aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo. Pág. 8
- Aprueban tres criterios normativos aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo. Pág. 9

JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA

- La boleta de pago donde se califica a un trabajador como de confianza no es prueba suficiente para considerarlo como tal. Pág. 9
- Corresponde indemnizar por falta de descanso vacacional a personal de dirección cuando el goce vacacional se encuentre sujeto a autorización del empleador. Pág. 10
- No se configura acto de hostilidad si el empleador prueba la objetividad y razonabilidad del traslado del trabajador de un centro de trabajo a otro Pág. 10

NORMAS LEGALES

Regulan disposiciones para la negociación colectiva en el Sector Público

El 23 de enero de 2020, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Decreto de Urgencia No. 014-2020, mediante el cual se dictaron reglas generales para la negociación colectiva en el Sector Público. En ese sentido, se reconfiguró la regulación de la negociación colectiva, estableciendo un proceso diferenciado en comparación con el ámbito privado. A continuación, presentamos las disposiciones más relevantes:

Temas	Contenido
Materias	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones económicas y no económicas. • Condiciones de productividad.
Sujetos excluidos	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionarios públicos. • Directivos públicos. • Servidores de confianza. • Trabajadores de dirección y confianza en empresas públicas. • Miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional • Jueces y fiscales.
Niveles de la negociación colectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel Centralizado: Incluye el Poder Ejecutivo, Gobiernos Regionales y sus organismos públicos adscritos. • Nivel Centralizado especial: Incluye al Sector de Salud y Sector de Educación. • Nivel Descentralizado: Incluye el Poder Legislativo, el Poder Judicial, Ministerio Público, Contraloría General de la República, entre otras.
Objeto de la negociación	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel Centralizado: Condiciones económicas y de productividad. Las condiciones no económicas se negocian a nivel descentralizado. • Nivel Centralizado Especial y Nivel Descentralizado: Condiciones económicas, no económicas y de productividad.
Arbitraje laboral en el sector público	<ul style="list-style-type: none"> • Se presentará un pliego de reclamos de acuerdo al nivel de negociación, para que se remita a SERVIR y este lo envíe al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) para que emita el Informe Económico Financiero. • Los pliegos de reclamos se presentan cada 2 años (junio). • El Convenio Colectivo o laudo arbitral suscrito de índole laboral, presenta las siguientes características: <ol style="list-style-type: none"> a) Vigencia mínima de 2 años. b) Es de carácter no acumulativo y fuerza vinculante. c) Se aplica para todos los servidores públicos y los trabajadores de entidades o empresas públicas, en el nivel de negociación que corresponda.
Informe Económico Financiero emitido por el MEF	<ul style="list-style-type: none"> • El MEF emitirá un Informe Económico Financiero, a partir del cual se inician las reuniones entre las partes. Dicho Informe contendrá la valorización del pliego, análisis de la situación (económica, financiera, fiscal y presupuestaria del Sector) y el máximo negociable. • El Convenio Colectivo o laudo arbitral no debe contravenir lo establecido en el Informe del MEF, sino se configurará una causal de nulidad.

El Decreto de Urgencia se encuentra accediendo en el Portal Institucional del Diario Oficial "El Peruano" ([Link](#)).

Aprueban medidas del Sector Público en materia de los recursos humanos

El 23 de enero de 2020, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Decreto de Urgencia No. 016-2020, mediante el cual se regula el ingreso de los servidores a las entidades del sector público, garantizando al mismo tiempo una correcta gestión y administración de la Planilla Única de Pago del Sector Público. A continuación, presentamos los aspectos más importantes de las nuevas medidas en materia de recursos humanos del sector público:

Tema	Contenido
Ingreso a las entidades del sector público	<ul style="list-style-type: none"> • El ingreso a las Entidades del Sector Público se realiza por medio de concurso público. • Quedan exceptuados de concurso público el personal de confianza y los directivos superiores de libre designación y remoción. • Cuando se trate de Programas y Proyectos Especiales, el servidor público debe ser contratado teniendo en consideración la naturaleza del Programa o Proyecto, para un plazo no mayor de un año fiscal.
Prohibición de ingreso de personal al Régimen del Decreto Legislativo No. 276	<ul style="list-style-type: none"> • Se encuentra prohibido el ingreso, contratación o nombramiento bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo No. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. • Las entidades del Sector Público sujetas al régimen del Decreto Legislativo No. 276 que requieren contratar personal, lo harán de conformidad al régimen CAS. • La prohibición no resulta aplicable para la designación de funcionarios públicos, directivos de libre designación o remoción o empleados de confianza durante el año 2020.
Beneficio de jubilación en el marco de la Ley No. 27803	<ul style="list-style-type: none"> • Los ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente y que alcancen la edad de jubilación en dicho período, pueden optar por única vez y de manera excepcional por el reconocimiento de los años de aporte pensionario que fueron dejados de aportar por efecto de los ceses colectivos para acceder a una pensión de jubilación. • El reconocimiento de los años de aporte pensionario se otorga a un período no mayor a 12 años, por el tiempo que se extendió el cese. Se tomará en cuenta para el cálculo, la última remuneración percibida por el trabajador a la fecha del cese.

El Decreto de Urgencia se encuentra accediendo en el Portal Institucional del Diario Oficial "El Peruano" ([Link](#)).

Aprueban lineamientos para el desarrollo y fortalecimiento de competencias para la empleabilidad

El 29 de enero de 2020, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución Ministerial No. 017-2020-TR, mediante la cual se aprueba el documento denominado "Lineamientos para el desarrollo y fortalecimiento de competencias para la empleabilidad". A continuación, presentamos los lineamientos adoptados que se deben implementar a través de la capacitación laboral:

 <p>Desarrollar la capacitación bajo el enfoque de competencias laborales.</p>	 <p>Promover la integración de la capacitación para la empleabilidad en la capacitación laboral.</p>
 <p>Promover condiciones de calidad en la capacitación de competencias para la empleabilidad.</p>	 <p>Promover condiciones de calidad en la capacitación de competencias para la empleabilidad.</p>

Los Lineamientos se encuentran accediendo en el Portal Institucional del Ministerio de Promoción del Empleo ([Link](#)).

Aprueban lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad

El 4 de enero de 2020, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Decreto Supremo No. 001-2020-TR, mediante el cual se aprueba el documento denominado "Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el Sector Público", a fin de contribuir a la eliminación de la discriminación por razón de discapacidad a favor de los servidores civiles con discapacidad.

A continuación, presentamos los lineamientos y criterios más relevantes:

<p>Otorgamiento de ajustes razonables en el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se deben identificar a los servidores civiles con discapacidad hasta el día hábil siguiente de su ingreso al centro de trabajo, y a los servidores civiles que no cuentan con ajustes razonables. • La solicitud de ajustes razonables la puede presentar el servidor civil con discapacidad en cualquier momento de la relación laboral. • Existe un procedimiento para el otorgamiento de ajustes razonables, en el cual se debe emitir un informe, debidamente justificado, que indique si corresponde otorgarlos o no.
<p>Carga desproporcionada o indebida</p>	<p>Una carga desproporcionada o indebida se configura cuando la ejecución del ajuste solicitado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resulta innecesaria porque el servidor puede realizar sus funciones y tareas en igualdad de condiciones de los demás trabajadores. • Es necesaria, pero no resulta idóneo para atender el adecuado desarrollo de funciones del puesto de trabajo. • Existe una alternativa igualmente satisfactoria y menos onerosa para la entidad. • Ocasiona una afectación mayor sobre los derechos fundamentales constitucionalmente protegidos.

Los Lineamientos se encuentran accediendo en el Portal Institucional del Diario Oficial "El Peruano" ([Link](#)).

Aprueban requisitos para la elaboración y actualización del IPERC

El 8 de enero de 2020, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Decreto Supremo No. 002-2020-TR, mediante la cual se realiza la modificación del artículo 77° del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto a la Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control (IPERC). Además, aprueban medidas de promoción de la formalización laboral y la protección de derechos en el Sector Agrario, en los siguientes términos:

El IPERC debe ser elaborado y actualizado cada año y debe realizarse en cada puesto de trabajo.



Requisitos de contenido para la elaboración y actualización:

- Identificar las actividades rutinarias y no rutinarias, así como las situaciones de emergencia.
- Incluir las medidas de protección de los trabajadores en situación de discapacidad.
- Los resultados de las evaluaciones de los factores de riesgo, físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.
- Resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Incluir las evaluaciones de factores de riesgo para la procreación.
- Protección a las trabajadoras y adolescentes.
- Incorporar el enfoque de género.

Presentamos las resaltantes medidas de promoción y formalización laboral y protección de derechos laborales en el Sector Agrario:

Principio a la Dignidad y
defensa de la persona.

Principio a la Igualdad y no
discriminación de género.

Principio del interés superior del
niño.



El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá elaborar un informe anual sobre los resultados del registro de trabajadores en planilla en cumplimiento de la normativa en seguridad y salud en el trabajo en el sector agrario.

Los Lineamientos se encuentran accediendo en el Portal Institucional del Diario Oficial "El Peruano" ([Link](#)).

Aprueban el uso obligatorio de la casilla electrónica para la notificación de los procedimientos ante SUNAFIL

El 14 de enero de 2020, se publicó en el diario "El Peruano" el Decreto Supremo No. 003-2020-TR, mediante el cual se regula el uso obligatorio de la notificación vía casilla electrónica, en los procedimientos administrativos y actuaciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a través de su Sistema Informático de Notificación Electrónica. A continuación, presentamos los aspectos más importantes del uso obligatorio de la casilla electrónica:

Ámbito de aplicación	Uso obligatorio para los administrados que participen en las actuaciones y/o procedimientos administrativos ante SUNAFIL.
Asignación de casilla electrónica	SUNAFIL otorga una casilla electrónica en el Sistema Informático de Notificación Electrónica, la cual se accede a través de un código de usuario, clave de acceso y se constituye en un domicilio digital para la notificación de actos administrativos y/o actuaciones emitidas.
Notificación vía electrónica	<ul style="list-style-type: none"> •SUNAFIL comunica al usuario de las notificaciones en la casilla electrónica a través de las alertas del Sistema Informático de Notificación Electrónica, en correo electrónico y/o por el servicio de mensajería.
Validez y efecto de la notificación vía electrónica	<ul style="list-style-type: none"> •Validez de la notificación: Cuando se realiza el depósito del documento en la casilla electrónica asignada al usuario. •Efecto de la notificación: Desde el día que conste haber sido recibida en la casilla electrónica o si se notificó en un día no hábil, a partir del primer día hábil siguiente de haber sido recibida. •Cómputo de plazos: Se inicia el día hábil siguiente de la notificación vía electrónica, salvo que la Entidad señale una fecha distinta.

Otorgan facilidades a miembros de mesa y electores en el marco de las elecciones del 26 de enero de 2020

El 22 de enero de 2020, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Decreto Supremo No. 006-2020-TR, mediante el cual se otorgan facilidades a los trabajadores que se desempeñen como miembros de mesa o fuesen a trabajar el día 26 de enero de 2020. A continuación, presentamos las disposiciones más relevantes:

Beneficio para miembros de mesa	<ul style="list-style-type: none"> • El lunes 27 de enero de 2020 es no laborable de naturaleza no compensable para quienes se desempeñen como miembros de mesa., para lo cual deberá presentar a su empleador el certificado de participación emitido por la Oficina Nacional de Procesos Electorales.
Facilidades para ejercer el voto	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores que presten servicios en ámbitos geográficos distintos a su lugar de votación: No laborarán los días viernes 24, sábado 25, domingo 26 y lunes 27, siempre que acrediten haber ejercido su derecho al voto. • En el sector privado: El empleador acordará con el trabajador la recuperación de los días no laborados, sino existe acuerdo, decidirá el empleador. • En el sector público: Los titulares de las entidades adoptarán las medidas necesarias para garantizar la prestación de los servicios, disponiendo la forma de recuperación de los días dejados de laborar.
Tolerancia en la jornada de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores que laboren el 26 de enero de 2020 y que no ejerzan su voto en ámbitos geográficos distintos a su trabajo, tendrán derecho a períodos de tolerancia en el ingreso o durante la jornada de trabajo para que puedan ejercer su voto. • Los trabajadores que se desempeñan como miembros de mesa y laboren el 26 de diciembre de 2020 están facultados para no asistir a

sus centros de labores siempre que acrediten su condición con un Certificado de Participación.

- Los empleadores y los titulares de las entidades públicas dispondrán la forma de recuperación y/o compensación de las horas dejadas de laborar.

Aprueban Directiva sobre el control laboral mediante sistema de videovigilancia

El 16 de enero de 2020, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución Directoral No. 02-2020-JUS/DGTAIPD, mediante la cual se aprueba la "Directiva de Tratamiento de Datos Personales mediante Sistemas de Videovigilancia", de conformidad con lo establecido en la Ley No. 29733, Ley de Protección de Datos Personales y su Reglamento.

Los alcances principales se encuentran en nuestra Alerta Laboral y Competencia & PI No. 1, enviada el 17 de enero de 2020.

PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS

Aprueban cuatro criterios normativos aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo

El 30 de diciembre de 2020, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral emitió la Resolución de Superintendencia No. 358-2019-SUNAFIL, mediante la cual se aprueban 4 criterios por el Comité de Criterios, los cuales serán aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo de la SUNAFIL. Los criterios son los siguientes:

Temas	Criterios
1. Inspección de trabajo dirigida a consorcios.	<ul style="list-style-type: none"> • Presentada una denuncia contra un consorcio, SUNAFIL debe emitir órdenes de inspección dirigidas a las empresas consorciadas; de no encontrarse identificadas, generar órdenes de inspección genéricas.
2. Infracción por no implementar el Registro de Accidentes de Trabajo.	<u>Infracción permanente</u> : La falta de implementación del Registro de Accidentes de Trabajo.
3. Inspección del trabajo dirigida a la Junta de propietarios.	Presentada una denuncia contra una Junta de Propietarios, SUNAFIL debe: <ul style="list-style-type: none"> • Emitir órdenes de inspección dirigida a los propietarios que integran la junta de propietarios; de no encontrarse identificados, generar órdenes de inspección genéricas.
4. Infracción por falta de depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Infracción grave</u>: Cuando falte el depósito la CTS, corresponderá aplicar la infracción prevista en el artículo 24.5 del Reglamento de la ley General de Inspección del Trabajo, respecto a la infracción de no depositar íntegramente y oportunamente la compensación por tiempo de servicios. • <u>Infracción grave</u>: Cuando se acredite la falta de pago directo de la CTS, corresponderá subsumir la falta en la infracción prevista en el artículo 24.4 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, respecto a la infracción de no pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores.

Aprueban tres criterios normativos aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo

El 17 de enero de 2020, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral emitió la Resolución de Superintendencia No. 016-2020-SUNAFIL, mediante la cual se aprueban 3 criterios por el Comité de Criterios, los cuales serán aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo de la SUNAFIL. Los criterios adoptados son los siguientes:

Temas	Criterios
1. Acreditación del pago de las obligaciones laborales económicas.	<ul style="list-style-type: none"> Las obligaciones laborales económicas se acreditan con cualquier medio probatorio. El cumplimiento de las obligaciones laborales accesorias se realiza a través de medios físicos o informáticos.
2. Concurso de infracciones ante el impago de remuneraciones y no entrega de boleta de pago.	<u>Concurso de infracciones</u> : El no pago de remuneraciones y la no entrega de boletas de pago, en función a que una misma conducta, estaría generando dos incumplimientos, siempre que se refiera al mismo período y a los mismos trabajadores afectados.
3. No contar con el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y su tipificación como infracción.	<u>Infracción muy grave</u> : Cuando no se acredite contar con el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, corresponderá aplicar la infracción prevista en el artículo 28.9 del Reglamento de la ley General de Inspección del Trabajo.

JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA

La boleta de pago donde se califica a un trabajador como de confianza no es prueba suficiente para considerarlo como tal

El 10 de enero de 2020, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Casación Laboral No. 24222-2017-Lima Norte emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, en atención al recurso de casación interpuesto por la empresa demandada en el marco del proceso de un proceso de reposición. El demandante alegaba que habría sido víctima de despido incausado al habersele retirado la confianza; y, en consecuencia, disuelto el vínculo laboral.

En el caso, la Corte Suprema señaló que la demandada no había acreditado que el trabajador demandante haya ocupado un puesto de confianza, toda vez que consideró que debe probarse el desempeño de funciones propias del cargo, tales como la representación de la entidad emplazada en el ámbito público y privado, el acceso a secretos industriales, comerciales, profesionales o información de carácter reservado en general, la emisión de opiniones o informes destinados a contribuir en la toma de decisiones del empleador, entre otros; lo cual no se probó en el caso concreto.

Las boletas de pago donde el trabajador demandante recibía el calificativo de confianza, no constituyen prueba suficiente para acreditar dicha categoría, debiendo tenerse en cuenta que dichos cargos no podrían ser determinados al arbitrio del empleador, ya que deberían responder a las actividades y funciones que el trabajador realice. Por lo expuesto, la Corte Suprema consideró que la Corte Superior resolvió de conformidad con el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no casando la sentencia de vista.

Corresponde indemnizar por falta de descanso vacacional a personal de dirección cuando el goce vacacional se encuentre sujeto a autorización del empleador

El 10 de enero de 2020, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Casación Laboral No. 3804-2018-Callao, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, en atención al recurso de casación interpuesto por la empresa demandada en el marco del proceso de pago de indemnización por despido arbitrario y otros beneficios. En relación a la indemnización vacacional, el demandante alegó no haber disfrutado oportunamente del descanso vacacional, por lo que correspondería indemnizarlo.

En el caso, el trabajador ostentaba los cargos de Jefe de Personal, Jefe de Recursos Humanos, Gerente de Recursos Humanos y Gerente de Administración. No obstante, el demandante solicitó autorización a su empleador para poder gozar de las vacaciones correspondientes a los años 2009, 2010, 2011 y 2012.

La Corte Suprema advirtió que, si bien el artículo 24° del Decreto Supremo No. 012-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo No. 713 establece que la indemnización por falta de descanso vacacional no alcanza a gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no gozar de vacaciones, esta premisa se sustenta en que alguien con dicha categoría tiene el poder para determinar la oportunidad de su descanso vacacional.

Así, la Corte concluye que el demandante no poseía el poder para determinar unilateralmente el goce de sus vacaciones, toda vez que estas eran autorizadas por el empleador, quién en oportunidades anteriores había denegado la autorización, generándose los adeudos vacacionales. En ese sentido, sí le corresponde el pago de la indemnización vacacional, no siendo aplicable al caso concreto el artículo 24° del Reglamento del Decreto Legislativo No. 713, toda vez que, pese a su cargo de gerente, el trabajador debía solicitar autorización a su empleador para gozar del descanso vacacional. Por lo expuesto, la Corte Suprema consideró que la Corte Superior resolvió de conformidad con el artículo 24° del Reglamento del Decreto Legislativo No. 713, no casando la sentencia de vista.

No se configura acto de hostilidad si el empleador prueba la objetividad y razonabilidad del traslado del trabajador de un centro de trabajo a otro

El 10 de enero de 2020, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Casación Laboral No. 15201-2016-La Libertad, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, en atención al recurso de casación interpuesto por la entidad pública demandada por un trabajador que exige el cese de actos de hostilidad traducidos en el traslado de centro de trabajo de La Libertad a Ayacucho.

El demandante alega que su traslado carecía de una motivación objetiva y razonable, toda vez que lo alejaba de manera permanente de su familia. La entidad pública respondió señalando que dos informes sustentaban técnicamente la necesidad del traslado, a la vez que probaban el alto rendimiento del trabajador que ameritaba su traslado. Sin embargo, la Corte Suprema afirma que la demandada no cumple con analizar de forma conjunta los requisitos para el traslado: La disposición para la función a desarrollar y tener expectativa de su desarrollo profesional por parte del trabajador, toda vez que este se mostró renuente a prestar servicios en Ayacucho. Asimismo, no se verifica que los informes proporcionados por la entidad pública acrediten que el demandante era un trabajador potencial para el puesto de trabajo en Ayacucho, y no se verifica que haya recibido capacitaciones para desempeñar las funciones de este.

Finalmente, pese a que se le otorgó al demandante una asignación por gastos de instalación, esto no es argumento suficiente para sustentar el traslado, toda vez que es necesario determinar que haya existido realmente un incremento de la remuneración atendiendo el costo que supone la variación de vivienda, rutas de movilidad, alimentación. Por lo expuesto, la Corte Suprema considera que el traslado del trabajador no obedeció a razones objetivas y

siguiendo el criterio de razonabilidad, por lo que se considera un acto de hostilidad. En ese sentido, no casaron la sentencia de vista emitida por la Corte Superior.

Nuestro equipo laboral:



Jorge Luis
Acevedo

Carla
Benedetti

Karla
Zuta

Willman
Meléndez

María
Tamariz

Franklin
Altamirano

Roberto
Vílchez

Carlos
Ciriaco



Vanessa
Verano



Natalia
Peña



Giancarlo
Ángeles



Dominick
Vera



Briyith
Saavedra



Ginneth
Martínez



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