



**UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”**



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**“LA REGULACIÓN ADECUADA DE LAS LICENCIAS
LABORALES REMUNERADAS Y NO REMUNERADAS EN
EL PERÚ”**

TESIS

**PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA**

**AUTORA:
BACH. CINTIA VERÓNICA MONSALVE NIETO**

**ASESOR:
DR. VÍCTOR ANACLETO GUERERO**

**LAMBAYEQUE-PERÚ
2019**

**Tesis denominada “LA REGULACIÓN ADECUADA DE LAS LICENCIAS
LABORALES REMUNERADAS Y NO REMUNERADAS EN EL PERÚ”,
presentada para optar el Título Profesional de ABOGADA, por:**

**Bach. Cintia Verónica Monsalve Nieto
AUTORA**

**Dr. Víctor Anacleto Guerrero
ASESOR**

APROBADO POR:

**Dr. Amador Mondoñedo Valle
PRESIDENTE**

**Abog. José Eloy Gamonal Guevara
SECRETARIO**

**Abog. César Vargas Rodríguez
VOCAL**

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis padres, **Lucía y Miguel**, quienes son los pilares que han sostenido mi vida, siempre serán mi inspiración y mi ejemplo a seguir. Y a mis hermanos **Joana y Cristhian**, quienes siempre han creído en mí.

AGRADECIMIENTO

Todos los logros que he obtenido se los debo a mi familia y su apoyo incondicional, a ellos les agradezco infinitamente; también a todas las personas que hicieron posible esta investigación, sin ustedes nada de esto hubiera sido posible, especialmente a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, y a su Gerente General.

INDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
INDICE	5
RESUMEN	8
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	12
1. CAPÍTULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS	14
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	14
1.1.1. Planteamiento del problema.	14
1.1.2. Formulación del problema.	16
1.1.3. Justificación e importancia del estudio.	16
1.1.3.1. Justificación del estudio.	16
1.1.3.2. Importancia del estudio.	17
1.2. OBJETIVOS	18
1.2.1. Objetivo General.	18
1.2.2. Objetivos Específicos	18
1.3. HIPÓTESIS.	18
1.4. VARIABLES	19
1.4.1. Variable independiente	19
1.4.2. Variable dependiente	19
1.5. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	19
1.5.1. Métodos	19
1.5.1.1. Métodos generales	19
1.5.1.1.1. Método exegético jurídico.	19
1.5.1.1.2. Método sistemático jurídico.	20
1.5.1.1.3. Método hipotético deductivo.	20
1.5.1.1.4. Método inductivo.	20
1.5.1.2. Métodos específicos.	20
1.5.1.2.1. Síntesis Bibliográfica	20
1.5.1.2.2. Muestreo Probabilístico	21
1.5.1.2.3. Muestreo selectivo de informantes clave	21
1.5.2. Técnicas.	22
1.5.2.1. Sistematización Bibliográfica	22

1.5.2.2.	Encuesta	22
1.5.2.3.	Entrevista.....	22
1.5.3.	Instrumentos.....	23
1.5.3.1.	Fichas de trabajo bibliográfico	23
1.5.3.2.	Cuestionario	23
1.5.3.3.	Cédula de entrevista	23
2.	CAPÍTULO II	24
2.1.	ESTADO DEL ARTE	24
2.2.	APARICIÓN DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS LABORALES EN EL PERÚ.....	26
2.2.1.	Los beneficios sociales del trabajador en las Constituciones del Perú: Licencia y permisos.....	26
2.3.	LOS PERMISOS Y LICENCIAS LABORALES EN EL PERÚ ACTUAL.....	44
2.3.1.	La suspensión del contrato de trabajo	44
2.3.1.1.	Suspensión perfecta.....	49
2.3.1.2.	Suspensión imperfecta.....	49
2.3.2.	Diferencias entre Licencias y Permisos.	54
2.3.3.	Permisos Laborales	55
2.3.3.1.	Legalidad.....	58
2.3.3.2.	El previo aviso.....	59
2.3.3.3.	Justificación del motivo alegado	61
2.3.4.	Permisos existentes en nuestro ordenamiento jurídico	63
2.3.4.1.	Sector Público y Sector Privado	63
2.3.4.2.	Sector público.....	68
2.3.5.	Licencias Laborales.....	70
2.3.5.1.	Origen legal	71
2.3.5.2.	Justificación formal	73
2.3.6.	Licencias existentes en nuestro ordenamiento jurídico.....	74
2.3.6.1.	Sector Público y Privado	74
2.3.6.2.	Sector Privado	87
2.3.6.3.	Sector Público	87
2.4.	LEGISLACIÓN COMPARADA	93
2.4.1.	Argentina:.....	93
2.4.2.	México	94
3.	CAPÍTULO III: ANÁLISIS Y RESULTADO	96
3.1.	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO.....	96

3.1.1. Encuesta N° 01, realizada a trabajadores de diferentes regímenes laborales, pertenecientes a la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.	96
3.1.2. Encuesta N° 02, realizada a trabajadores de diferentes regímenes laborales, pertenecientes a la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.	98
3.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	100
3.2.1. Encuesta N°01	100
3.2.2. Encuesta N°02.....	115
4. CAPÍTULO IV: CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	119
4.1. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	119
4.1.1. Discusión sobre el objetivo “identificar y analizar las licencias y permisos laborales remunerados y no remunerados que existen actualmente en el Perú”	119
4.1.2. Discusión sobre el objetivo “estimar el uso efectivo de las licencias laborales por los trabajadores del distrito de Chiclayo”	119
4.1.3. Discusión sobre el objetivo “establecer si existe una correcta regulación de las licencias y permisos laborales en el Perú”	120
4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	121
4.2.1. Hipótesis inicial.....	121
4.2.2. Hipótesis conclusiva.....	121
CONCLUSIONES	122
RECOMENDACIONES	126
BIBLIOGRAFÍA.....	129
ANEXOS	134

RESUMEN

El análisis de la regulación de las licencias y permisos laborales remunerados y no remunerados en el Perú, surge como consecuencia de la aprobación del reglamento de la Ley N° 30795 “Ley para la Prevención y Tratamiento de la Enfermedad de Alzheimer y Otras Demencias”, que detalla en su artículo 16° los alcances del permiso remunerado exigible por los familiares directos de los pacientes a las que afecten las enfermedades incluidas en la Ley N°30795.

El otorgamiento de una única jornada laboral anual como plazo para el uso de esta licencia, puede ser considerado completamente inútil si se tiene en cuenta las características destacables de estas enfermedades, más aún a sabiendas de que existe una licencia laboral de hasta siete días remunerados, que puede ser usada por trabajadores con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran de accidente grave; a groso modo podemos entender que es más eficiente incluir las enfermedades del Alzheimer y otras demencias, como enfermedades graves o terminales, y así aplazar la licencia hasta siete días.

El surgimiento de esta controversial nueva licencia ha llevado al cuestionamiento de todas las ya existentes, la investigadora considera que vale la pena ubicar, enumerar, analizar y estudiar cada una de ellas, clasificándolas de acuerdo a su régimen, duración y carácter remunerativo, y así determinar si existe una adecuada regulación de las mismas.

En la actualidad peruana, existen múltiples licencias y permisos, constantemente se usa ambos términos de forma indiscriminada, sin analizar si se tratan de derechos distintos o similares a los que puede acceder el empleado. De igual manera no se conoce el número exacto de licencias o permisos que han sido regulados para el régimen de la actividad pública, privada o CAS.

En la ciudad de Chiclayo existen numerosas entidades empleadoras que ocupan los regímenes antes mencionados como forma de contratación de sus trabajadores, determinar la utilidad, eficiencia y conocer si la regulación de las licencias y permisos viene siendo eficaz, en la ciudad de Chiclayo, es motivo de la presente investigación.

PALABRAS CLAVE: Licencias, permisos, eficiencia, regulación.

ABSTRACT

The analysis of the regulation of paid and unpaid work licenses and permits in Peru, arises as a result of the approval of the regulation of Law No. 30795 "Law for the Prevention and Treatment of Alzheimer's Disease and Other Dementias", which details in its article 16 ° the scope of the paid leave required by the direct relatives of the patients affected by the diseases included in Law No. 30795.

The granting of a single annual workday as a term for the use of this license, can be considered completely useless if the outstanding characteristics of these diseases are taken into account, even more knowing that there is a work license of up to seven paid days, which can be used by workers with direct family members who are in serious or terminal illness or suffer from a serious accident; roughly we can understand that it is more efficient to include Alzheimer's diseases and other dementias, such as serious or terminal illnesses, and thus postpone the license for up to seven days.

The emergence of this controversial new license has led to the questioning of all existing ones, the researcher considers that it is worth locating, enumerating, analyzing and studying each one of them, classifying them according to their regime, duration and remunerative nature, and thus determine if there is adequate regulation of them.

At present, there are multiple licenses and permits, both terms are used indiscriminately, without analyzing whether they are different or similar rights that the employee can access. Similarly, the exact number of licenses or permits that have been regulated for the regime of public, private or CAS activity is unknown.

In the city of Chiclayo there are numerous employing entities that occupy the aforementioned regimes as a way of hiring their workers, determining the utility,

efficiency and knowing if the regulation of licenses and permits has been effective, in the city of Chiclayo, it is a reason of the present investigation.

KEY WORDS: Licenses, permits, efficiency, regulation.

INTRODUCCIÓN

Las licencias y los permisos laborales remunerados y no remunerados, son una protección que otorga la ley al trabajador, frente a una enfermedad, un imprevisto o cualquiera sea la situación que amerite una ausencia en su trabajo. Esto le permite al trabajador suspender temporalmente la obligación de trabajar conservando intacto su vínculo laboral hasta su reingreso.

Con la evolución de los derechos laborales en el mundo, se ha concretizado la necesidad de brindar beneficios al trabajador, priorizando principalmente el derecho al descanso, y conforme la aparición de diversas situaciones, se ha implementado poco a poco la existencia de diversas licencias y permisos, como mecanismos para la solución de problemáticas que pueden surgir en la vida del trabajador y que ameritan su ausentismo en el centro laboral.

En el Perú el derecho laboral se ha desarrollado sectorialmente, sin embargo a partir de la constitución de 1993 se ha venido promulgando con frecuencia, una serie de normas que reconocer las licencias y permisos a favor de los trabajadores.

Actualmente en la ciudad de Chiclayo, existen numerosas entidades tanto públicas y privadas, que tienen bajo su mando, empleados que siguen sus directrices bajo diferentes regímenes laborales, gozando cada uno de ellos de diferentes licencias y permisos: entonces corresponde preguntarse, ¿En qué medida se usan estas licencias o permisos? ¿Los trabajadores están conformes con estos derechos? ¿Estos beneficios cumplen con su objetivo?

En el primer capítulo se ha enrubado al desarrollo de todo lo relacionado al aspecto metodológico del presente trabajo de investigación, se ha establecido los fundamentos que generan el problema de investigación y sobre todo la justificación del mismo; proyectándose al cumplimiento de objetivos debidamente trazados y

usando todo tipo de instrumentos, técnicas y métodos que aportaron significativamente al logro de tales fines.

En el segundo capítulo se ha recopilado valiosa información doctrinaria con respecto a las licencias y permisos laborales remunerados y no remunerados, recogiendo la reseña histórica, definiciones, características, así como su comparativa internacional y legislación.

Mientras que en el tercer capítulo se ha realizado un análisis del trabajo de campo elaborado, examinando minuciosamente los resultados en relación a los objetivos planteados en la investigación.

En el último capítulo se elaboró la contratación de la hipótesis inicial frente a la hipótesis conclusiva, además se realizó las recomendaciones del caso en referencia a los resultados obtenidos, en pro de una solución a la problemática planteada inicialmente.

1. CAPÍTULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.

1.1.1. Planteamiento del problema.

El motivo de esta investigación, surgió a raíz de la aprobación del reglamento de la Ley N° 30795 “Ley para la Prevención y Tratamiento de la Enfermedad de Alzheimer y Otras Demencias” el día 28 de diciembre de 2018. Mediante Decreto Supremo N° 030-2018-SA se aprueba este reglamento, que detalla en su artículo 16 los alcances del permiso remunerado exigible por los familiares directos de los pacientes a las que afecten las enfermedades incluidas en la Ley N°30795. El permiso remunerado del que se habla, está especificado en el artículo 8 de la mencionada ley, el cuál de manera expresa manifiesta:

“Artículo 8. Derechos de los familiares directos y cuidadores a cargo de la atención de los pacientes con enfermedad de Alzheimer y otras demencias. Los familiares directos y cuidadores a cargo de la atención de los pacientes con enfermedad de Alzheimer y otras demencias tienen derecho a: (...) b) Solicitar y recibir, de común acuerdo con su empleador, las facilidades laborales extraordinarias que le permitan atender situaciones vinculadas con la evaluación y atención impostergable del paciente. (...) d) A solicitar a su empleador hasta una jornada laboral de permiso remunerado al año, a fin de atender las necesidades del paciente.”

Consecuentemente en el caso en particular, corresponde preguntarse si realmente basta un día para atender una enfermedad que en la práctica requiere de un cuidado diario. Asimismo, surge la interrogante, respecto a qué factores se usaron para considerar que otorgar una jornada laboral

como máximo, representaría un cambio importante en el cuidado del paciente con las enfermedades mencionadas líneas arriba.

Ahora bien, a raíz de los cuestionamientos a la nueva licencia laboral mencionada líneas arriba, corresponde analizar de la misma forma, a las licencias laborales existentes en el Perú, tanto remuneradas como no remuneradas, puesto que si bien es cierto, tienen como finalidad beneficiar al trabajador, en la realidad cabe la posibilidad de que no desempeñen la función por las que fueron implementadas.

Otro ejemplo claro, es la reciente modificación del artículo 2° de la Ley 29409, ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, que otorga 10 días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea. Si bien es prorrogable hasta 30 días, esto sólo se debe a casos muy particulares como el nacimiento múltiple o prematuro, enfermedad congénita, o complicaciones en la salud de la madre. Nuevamente se cuestiona la razón de otorgar únicamente 10 días de licencia, que en contraste a los 98 días del descanso por maternidad otorgado a la madre, tenemos una diferencia considerable de más de 80 días; llevando al padre a limitar la convivencia con su recién nacido, atentando incluso con la unión familiar, puesto que no quedan claros, los criterios usados para establecer que 10 días son suficientes para que un padre pueda atender las necesidades del recién nacido, convivir con él, realizar las actividades propias para su cuidado y reforzar el vínculo familiar. Igualmente se podría debatir el permiso que tienen los pacientes que estén llevando un tratamiento médico por padecer tuberculosis.

En base a los casos mencionados anteriormente, correspondió hacer un análisis meticuloso a todas las licencias, remuneradas y no remuneradas, se clasificaron, se evaluó su regulación, se determinó si

existen elementos congruentes que las delimiten, y se estableció si realmente son eficaces en la práctica.

1.1.2. Formulación del problema.

¿Cuán adecuada es la regulación de las licencias laborales remuneradas y no remuneradas en el Perú?

1.1.3. Justificación e importancia del estudio.

1.1.3.1. Justificación del estudio.

En el Perú, el derecho laboral se ha desarrollado paulatinamente; los trabajadores que antes sufrían múltiples vulneraciones, ahora reciben un tratamiento especial de protección que poco a poco lo ha beneficiado de una cantidad de derechos a los que podría tener acceso, sin embargo aún bajo este clima proteccional sigue siendo cuestionable si todos los mecanismos que se tienen en cuenta para validar la protección del trabajador, son efectivos o aplicables en la realidad. El caso de las licencias y permisos laborales, tan acogidas por el empleado, merece especial tratamiento, porque si bien es cierto, el propósito de las mismas radica en brindar al trabajador una oportunidad de realizar o solucionar diversas actividades o circunstancias, en la actualidad se han creado un sin número de licencias y permisos de forma intermitente, llegando a equipararse a una lluvia de beneficios, que podría sonar amenazador para el empleador en busca de la formalización.

El presente proceso de investigación se realizó, porque corresponde a los ciudadanos peruanos, procurar la mejora de la legislación, optimizar las leyes y desear la eficiencia de las

mismas, más aún cuando en país ha atravesado durante años, una incansable lucha contra la vulneración de los derechos de los trabajadores, y es deber del estado comprometerse con la elaboración correcta y eficiente de sus leyes, independientemente del contenido de las mismas. Igualmente es innegable que no existe un instrumento legal, o doctrinario, que haya logrado enumerar, detallar o clasificar todos estos derechos a los que el trabajador tiene acceso. Seguidamente podemos decir que la investigación se justificó desde un punto de vista legislativo, dado que, al tratarse de un análisis de la legislación nacional, el resultado se relacionó de forma directa con las propuestas de determinar una serie de recomendaciones u observaciones que posteriormente, podrían hacer posible una serie de modificaciones en los dispositivos legales estudiados.

Finalmente, la presente investigación académica se justificó socialmente, puesto que las conclusiones obtenidas son útiles como pautas orientadoras para la óptima y eficiente regulación de las licencias y permisos laborales remunerados y no remunerados en el Perú.

1.1.3.2. Importancia del estudio.

La presente investigación, tuvo como fin establecer si la regulación de las licencias laborales ha sido dada de forma eficiente, esto con el propósito de persuadir a los legisladores, ya que, si bien corresponde normativizar la protección del trabajador mediante la promulgación de leyes que los salvaguarden, esta debe realizarse de forma congruente y eficiente, evitando la creación de licencias similares, o modificaciones posteriores debido a incongruencias, vacíos o inconformidades.

Tiene importancia también, la correcta sistematización de las licencias y permisos, de esta forma ha sido posible su estudio, análisis y comprensión; siendo materia de interés no sólo para abogados ávidos de conocimiento, sino principalmente para el trabajador peruano, para los empleadores y el ciudadano de a pie, que en muchas ocasiones, por falta de publicidad de las leyes, desconoce de los beneficios a los que puede tener acceso.

1.2. OBJETIVOS.

1.2.1. Objetivo General.

Analizar si las licencias y permisos laborales remunerados y no remunerados tienen una regulación óptima, que asegure su eficiencia antes los trabajadores del distrito de Chiclayo.

1.2.2. Objetivos Específicos.

- a) Identificar y analizar las licencias y permisos laborales remunerados y no remunerados que existen actualmente en el Perú.
- b) Estimar el uso efectivo de las licencias laborales por los trabajadores del distrito de Chiclayo.
- c) Establecer si existe una correcta regulación de las licencias y permisos laborales en el Perú.

1.3. HIPÓTESIS.

La regulación de las licencias y permisos laborales remunerados y no remunerados, no son adecuadas porque no se cumple eficientemente el objeto de las mismas.

1.4. VARIABLES.

1.4.1. Variable independiente.

Licencias y permisos Laborales Remunerados y no remunerados.

1.4.2. Variable dependiente.

Regulación adecuada.

1.5. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

1.5.1. Métodos.

1.5.1.1. Métodos generales.

En esta investigación se hizo uso de los siguientes métodos, que nos permitieron desarrollar la observación de una forma adecuada y sistemática, así tenemos:

1.5.1.1.1. Método exegético jurídico.

Este método fue aplicado para interpretar el sentido de las normas recopiladas respecto a las licencias laborales remuneradas y no remuneradas; detalle que se confrontó con la realidad local, permitiendo obtener cifras como resultados, en base a las cuales se pudo contrastar la hipótesis planteada.

1.5.1.1.2. Método sistemático jurídico.

Este método fue empleado para realizar un análisis conjunto e interrelacionado entre las diversas leyes del ordenamiento jurídico laboral peruano, lo cual permitió arribar a la mejor conclusión del informe de investigación.

1.5.1.1.3. Método hipotético deductivo.

Al emplear el método hipotético deductivo se verificó su apoyo metodológico al momento de elaborar la hipótesis de trabajo, y en el transcurso de la investigación, hizo posible la realización de un correcto estudio del tema abordado desde la comprensión de su naturaleza hasta llegar a sus manifestaciones específicas para casos concretos en la realidad del trabajador chiclayano.

1.5.1.1.4. Método inductivo.

La aplicación de este método permitió analizar el material de estudio, el mismo que sirvió de base para demostrar la hipótesis de trabajo, así como para la elaboración de las conclusiones y recomendaciones finales.

1.5.1.2. Métodos específicos.

1.5.1.2.1. Síntesis Bibliográfica.

En la presente investigación se consultaron a diversos autores, haciendo uso de este método con el que se logró interpretarlos. De igual forma, fue posible la conceptualización de términos derivado de distintas

vertientes de información, unificando las opiniones gracias a la extracción de datos provenientes de fuentes de contenido abundante y a su posterior extracción a un resume en menor cantidad de hojas. Siendo así como se llegó a tratar el tema, sin perder de vista la rigurosidad e imparcialidad referente a la fuente principal.

1.5.1.2.2. Muestreo Probabilístico.

El método de muestreo probabilístico ofreció la mejor oportunidad de crear una muestra representativa de la población. En la investigación realizada se consideró una cantidad poblacional de 100 trabajadores pertenecientes a una entidad pública caracterizada por la recurrencia de diversos tipos de contratación, con diferentes puestos y funciones; resultando en una muestra variada y útil, cuyos individuos fueron seleccionados al azar.

1.5.1.2.3. Muestreo selectivo de informantes clave.

El muestreo selectivo permitió separar una parte de la muestra poblacional que era potencialmente interesante respecto a la investigación, debido a que los datos que brindó pudo acrecentar el entendimiento de la realidad en el análisis final.

La selección de estas personas pudo facilitar la información necesaria para comprender el significado y las actuaciones que se desarrollaron en determinado contexto.

1.5.2. Técnicas.

En el desarrollo del tema, se usaron técnicas de recolección de la información que permitieron establecer los parámetros con los que se definió la propuesta, permitiendo así plantear al final las recomendaciones en función a los resultados.

1.5.2.1. Sistematización Bibliográfica

La sistematización de los recursos bibliográficos hizo posible su efectividad al momento de ser usados, se emplearon fichas bibliográficas y fichas de investigación documental, que contenían datos extraídos de fuentes documentales y archivos de textos, físicos y virtuales, en su mayoría vinculados al derecho laboral, la teoría general del derecho del trabajo, derecho laboral individual, etc.

1.5.2.2. Encuesta

En la presente investigación se hizo uso la encuesta como técnica principal de recolección de datos, logrando recopilar una gran cantidad de información en un breve periodo de tiempo.

1.5.2.3. Entrevista

La presente investigación contó con entrevistas a personajes claves que permitieron ampliar el panorama estudiado y tener una mejor percepción de los hechos cuestionados en la realidad. Se trató de un grupo selecto de trabajadores que tuvieron un cargo de jefatura mínimo, a los cuales los empleados acudieron en primera instancia como superiores inmediatos, teniendo un trato directo con ellos.

1.5.3. Instrumentos.

1.5.3.1. Fichas de trabajo bibliográfico

Se utilizaron fichas bibliográficas para recopilar, resumir, anotar los contenidos de las fuentes o datos utilizados en la indagación de material útil, sirvieron para localizar las fuentes y también para almacenar la información que se ha obtuvo durante la investigación.

1.5.3.2. Cuestionario

La información necesaria para la tesis de investigación, se obtuvo mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se pudo conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado.

En la encuesta a diferencia de la entrevista, el encuestado pudo leer previamente el cuestionario y lo respondió por escrito, sin la intervención directa de persona alguna perteneciente al proceso investigación.

1.5.3.3. Cédula de entrevista

Esta técnica se usó de manera efectiva para recolectar información clave, de gran utilidad para el proceso de investigación, de una muestra mínima poblacional con un cargo superior al resto o que se desempeñó como superior inmediato.

2. CAPÍTULO II

2.1. ESTADO DEL ARTE

Para lograr un desarrollo adecuado de la investigación se tomaron en cuenta ciertas referencias de investigadores que plasmaron en sus trabajos, ideas, conceptos y conclusiones relacionados con el tema estudiado, de las cuales se emplearan ciertos fragmentos que se detallan a continuación:

2.1.1. De la tesis de investigación “La necesidad de ampliar el período de la licencia para la adaptación post-parto para el padre” del autor: Calderón Guzmán, Christopher Nazareno por la Universidad Rafael Landívar (Guatemala-2017) para optar por el título de abogado; se extrae de forma literal una de las conclusiones a las que arribó:

“Se puede observar que el Estado de Guatemala al momento de generar la implementación y creación de un periodo de licencia para la adaptación post parto para el padre, puede desarrollar el principio de igualdad entre los trabajadores puesto que, como consecuencia de la inobservancia de este principio, se ha demeritado el hecho que un padre pueda tener un plazo de adaptación con el hijo recién nacido toda vez que este es un derecho que únicamente se reconoce para la madre.

El estado de Guatemala al mantener el régimen de licencias post parto como en la actualidad se desarrolla, continua generando una causa que enmarca la necesidad de reforzar la paternidad responsable, toda vez que la ausencia del padre limita la adaptación con el menor desde su nacimiento.”

2.1.2. De la tesis de investigación “El derecho a los permisos y licencias laborales y su armonización con el poder de dirección del empleador”

del autor: Cisneros Sánchez, Cesar Josué, por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Perú-2018) para optar por el título de abogado; se extrae de forma literal una de las conclusiones a las que arribó:

“En nuestro ordenamiento jurídico los permisos y licencias tendrían la naturaleza de auténticos derechos, exigibles por el trabajador pero se debe cumplir ciertos requisitos para su ejercicio. Los permisos son aquellos que duran menos de una jornada laboral, se otorgan frente a circunstancias apremiantes y de difícil previsión que, además, serán situaciones no frecuentes; tienen como requisito para su ejercicio, el origen legal, el previo aviso y la justificación del motivo alegado; de allí que se admita que el trabajador se ausente sin necesidad de una previa justificación, aunque sí será necesario el previo aviso, debiendo justificar su inasistencia tan pronto le sea posible; sin embargo, si se hace un uso indebido del permiso laboral o la justificación es inexistente, se estaría yendo en contra de la buena fe laboral y cabría un despido por afectación a este principio laboral. Las licencias laborales durarán una jornada laboral o más, por lo que afectan en mayor medida la prestación laboral, sería posible en ellas una mayor previsibilidad respecto del momento de la ausencia laboral, por lo que el trabajador no podrá ausentarse sin previa justificación, pues de lo contrario se afectaría de forma grave el poder de dirección y la libertad de empresa del empleador.” (pág. 134)

- 2.1.3. De la tesis de investigación de Lizeth de los Milagros Cueva Arana, titulada “La estabilidad laboral reforzada de la madre gestante: naturaleza jurídica y efectos” (Perú-2018), presentada para optar por el título de abogada en La Pontificia Universidad Católica del Perú, se estudiaron los factores físicos, sociales y psicológicos que definieron el hecho de otorgar 98 días de licencia a la madre gestante:

“Con la licencia por maternidad, el legislador pone en manifiesto su consciencia frente al momento de la gestación y el alumbramiento; considerando así la situación física y mental especial que éstos involucran. Hablamos de un cambio físico y psicológico en la mujer. Tales efectos no siempre va referido al mal llamado por muchos “simple hecho” de dar a luz; sino que, es necesario comprender que éstos pueden venir acompañados además de complicaciones en el parto no premeditadas y de efectos secundarios “post parto” que obligarán a la gestante a un descanso y recuperación en salud que se tornan necesarios. Por tanto, el legislador considera en la referida licencia dos aspectos: (i) el efecto del parto en la mujer como sujeto individual, pero no olvida (ii) el tiempo necesario que ésta deberá impartir en el recién nacido. Por ende, aun y cuando la recuperación es un hecho innegable, el compartir tiempo madre-recién nacido es fundamental.”
(Pág. 38)

2.2. APARICIÓN DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS LABORALES EN EL PERÚ.

2.2.1. Los beneficios sociales del trabajador en las Constituciones del Perú: Licencia y permisos.

El Perú desde su independencia a contado con doce (12) constituciones y son las siguientes: 1823, 1826, 1828, 1834, 1839, 1856, 1860, 1867, 1920, 1933, 1979 y 1993. De ellas, la que sienta las bases es la de 1828, cuyas líneas perduraron más de un siglo; La de 1860 también fue muy significativa por su contenido y larga duración, como en cierto sentido lo es la de 1933.

En cada una de ellas trataba de proteger los derechos laborales del trabajador, algunas de una forma más amplia y clara que otras. Para un mejor estudio lo vamos a dividir en dos etapas, la primera abarca desde

la Constitución de 1823 hasta la de 1867 y la segunda desde la constitución de 1920 hasta la actualidad.

Primera etapa:

La primera etapa se da inicio con la promulgación de la Constitución de 1823, a pesar de ser la primera constitución liberalista promulgada después de la independencia, solamente establecía una alusión breve y abstracta del derecho al trabajo, bajo la garantía del derecho a la libertad que se había alcanzado hasta ese momento¹. Sin embargo, hay que recalcar que en esta se aborda un tema de suma relevancia directamente relacionada con el Derecho del trabajo, esto es la abolición de la esclavitud, que más adelante va dar paso a al reconocimiento de los derechos laborales del trabajador.

La Constitución de 1826 sigue la misma línea, no brindó mayor protección al trabajador, y reconocimiento de los derechos laborales, solo establecía una alusión al acceso laboral, que de hecho solamente favorecía a una masa².

Hecho que fue abolida en la constitución de 1928, que a través de su artículo 158° dispuso que “todos los ciudadanos pueden ser admitidos a los empleos públicos, sin otra diferencia que la de sus talentos y virtudes”. Esta es considerada como la base de los actuales derechos laborales y principios fundamentales de igualdad de oportunidades sin discriminación, de acceso al empleo en función del mérito y de progresividad, sin embargo tampoco encontramos que haya hecho alusión a los derechos laborales.

¹ Art. 22. Solo la ciudadanía abre la puerta a los empleos, cargos o destinos de la República, y da el derecho de elección en los casos prefijados por la ley. Esta disposición no obsta para que los peruanos que aún no hayan comenzado a ejercer la ciudadanía, puedan ser admitidos a los empleos, que por otra parte no exijan edad legal. Art. 193 – 8. La libertad de la agricultura, industria, comercio, y minería, conforme a las leyes.

² Art. 17. Solo los que sean ciudadanos en ejercicio, pueden obtener empleos y cargos públicos.

En lo que concierne la Constitución de 1834 recoge las mismas prerrogativas de sus antecesoras normas, sin introducir cambio alguno acerca de los derechos laborales del trabajador³. Lo mismo ocurrió en la Constitución Política de la República Peruana de 1839, y ello es claro a partir de la lectura de su artículo 161º, 163º y 169º, en los que se reitera casi idénticamente lo regulado por la norma fundamental que le precedió.

Muy parecida es la regulación recogida en la siguiente Constitución de la República Peruana, esto es, la de 1856, pues en su artículo 6º se establece que “en la República no se reconoce privilegios hereditarios, ni fueros personales, ni empleos en propiedad”, y en su artículo 9º se señala que “es libre todo trabajo que no se oponga a la moral, seguridad, o salubridad pública”.

Sucesivamente, las Constituciones Políticas del Perú de 1860 y 1867 ofrecieron una regulación minúscula con relación a las que les precedieron, pues de alguna manera solo se acercaba a lo que hoy conocemos como libertad de trabajo cuando en los artículos 23º y 22º respectivamente se señaló que “puede ejercerse libremente todo oficio, industria o profesión que no se oponga a la moral, a la salud ni a la seguridad pública”, y que “puede ejercerse libremente toda industria o profesión que no se oponga a la moral, seguridad o salubridad pública”.

Así, en lo que termina la primera etapa encontramos que la regulación constitucional sobre el Derecho del trabajo era casi inexistente, que a la vez se manifestaba en las normas de inferior jerarquía. Claro reflejo de la realidad social, económica y política de ese entonces que termino a

³ Art. 159. Todos los ciudadanos pueden ser admitidos a los empleos públicos, sin otra diferencia que la de sus talentos y virtudes. Art. 170. No se reconocen empleo ni privilegios hereditarios, ni vinculaciones laicales.

principios del siglo XIX, donde recién empiezan a aparecer las primeras industrias en el país, ello en razón de la consolidación de hacendados y comerciantes, y de la inversión extranjera, lo que supuso la instalación de fábricas de tejidos, de un mayor comercio de productos agrícolas, de industrias dedicadas a la extracción de metales canalizadas por la implementación de líneas férreas, entre las principales, tal y conforme sucedió en otros países con la denominada revolución industrial.

Segunda etapa:

La segunda etapa empieza a inicios del siglo XX, donde aparecen las primeras organizaciones sindicales, que principalmente provenían del ramo textil, teniendo como consecuencia diversas manifestaciones y la primera huelga general que se suscitó en abril de 1911, que tuvo como fin principalmente la imposición de una legislación que regule una jornada de ocho horas de trabajo para todos los establecimientos industriales y comerciales, una ampliación de las compensaciones a los trabajadores, vivienda para la clase trabajadora, luchar contra el desempleo y ampliar la educación pública y medidas de protección para los campesinos indígenas de la sierra.⁴

Lo que obligo que el 29 de enero de 1913, el Gobierno dicte un decreto supremo que reconocía el derecho de huelga, y su reglamentación, y con ello un procedimiento de solución de conflictos laborales.

Tal igual como sucedió en todo el mundo, en el Perú la primera guerra también tuvo sus consecuencias, también conllevó al gobierno de turno que dicte leyes de suma relevancia, como son la Ley N° 2760 del 26 de junio de 1918 que se refería a la inembargabilidad de los sueldos y

⁴ Rendón, V. J. *Derecho del trabajo colectivo*. Editorial Edial. Primera Edición. Lima, Perú. Pág. 26.

las pensiones de los empleados públicos y los salarios de los obreros salvo por obligaciones alimentarias; la Ley N° 2851 del 23 de noviembre de 1918 que establecía reglas de protección laboral a favor de las mujeres y los menores, en la que se destaca la licencia maternal, esta norma fue derogada en 1995⁵; la Ley N° 3010 del 28 de diciembre de 1918 que reguló el descanso dominical y en los días feriados; y, finalmente, la Ley N° 3019 del 27 de diciembre de 1918 que impuso a los empresarios la obligación de dotar de habitaciones a sus obreros y familiares si el establecimiento industrial estaba más de un kilómetro de los centros poblados.

Pero tal regulación no fue suficiente para los obreros de aquel entonces, originando que las luchas sociales continúen, y con ello las diversas huelgas, como aquella llevada a cabo el 23 de diciembre de 1918 por trabajadores de empresas textiles, que tuvo como consecuencia la paralización de Lima y Callao durante los días 13, 14 y 15 de enero de 1919, y el resultado legislativo que se plasmó en el Decreto Supremo del 15 de enero de 1919 que estableció en toda la República una jornada máxima de ocho horas diarias.⁶

Estos hechos y avances legislativos fueron muy importantes, para que el gobierno de turno, en la promulgación de la Constitución de 1920. Incluya por primera vez un título exclusivo de las ‘garantías sociales’, reconociendo algunos derechos laborales, y ciertos criterios para la legislación del trabajo, que se vieron reflejados en las normas de contenido laboral” (Blancas, 2011)⁷.

⁵ Garantizaban derechos para las madres y niños, el descanso por maternidad y la lactancia (licencia). Esta norma tiene como sustento el alto desarrollo del derecho laboral alcanzado en las primeras décadas del siglo XX, debido a la lucha de los trabajadores(as).

⁶ Rendón, V. J. *Derecho del trabajo colectivo*. Editorial Edial. Primera Edición. Lima, Perú. Pág. 26.

⁷ Art. 47. El Estado legislará sobre la organización general y la seguridad del trabajo industrial y sobre las garantías en él de la vida, de la salud y de la higiene. Las Constituciones del Perú Constitución de 1920 395 La ley fijará las condiciones máximas del trabajo y los salarios mínimos en relación con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país. Es obligatoria la

Esta constitución parte de las líneas de establecidas en las anteriores constituciones, con la diferencia que le dio mayor poder al Estado para legislar sobre la organización general y la seguridad del trabajo industrial y sobre las garantías en él de la vida, de la salud y de la higiene⁸. Asimismo, esta norma fundamental resulta ser la pionera en cuanto al forjamiento de las condiciones máximas del trabajo y los salarios mínimos en relación con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país. De igual manera, esta Constitución en su artículo 47° estableció que es obligatoria la indemnización de los accidentes del trabajo en las industrias y se hará efectiva en la forma que las leyes determinen.

En cuanto a la jurisdicción, la Constitución para la República del Perú de 1920 determinó en su artículo 48° que “los conflictos entre el capital y el trabajo serán sometidos a arbitraje obligatorio”, y, en esa medida, en su artículo 49° dispuso que “la ley establecerá la forma cómo deben organizarse los Tribunales de conciliación y arbitraje para solucionar las diferencias entre el Capital y el Trabajo y los requisitos y condiciones para los efectos obligatorios de los fallos”.

Finalmente, en su artículo 56° estableció que “el Estado fomentará las instituciones de previsión y de solidaridad social, los establecimientos de ahorros, de seguros y las cooperativas de producción y de consumo que tengan por objeto mejorar las condiciones de las clases populares”.

indemnización de los accidentes del trabajo en las industrias y se hará efectiva en la forma que las leyes determinen

⁸ Art. 45. La Nación reconoce la libertad de comercio e industria sometida a los requisitos y a las garantías que para su ejercicio prescriban las leyes. Estas podrán establecer o autorizar al Gobierno para que fije limitaciones y reservas en el ejercicio de las industrias, cuando así lo imponga la seguridad o necesidad pública, sin que en ningún caso esas restricciones tengan carácter personal ni de confiscación.

Durante el periodo de vigencia de esta Constitución, se promulgaron diversas normas muy significativas para los derechos del trabajador. Así, encontramos la Ley N° 4916 que establecía un preaviso de 90 días para el despido de los empleados particulares, la indemnización compensatoria en los casos de despidos injustificados, el derecho a un seguro de vida, y se fortaleció la norma laboral que establecía la licencia laboral a favor de la madre.

Seguidamente la Constitución Política del Perú de 1933, mantuvo y fortaleció las normas laborales, incorporando nuevas disposiciones, en la que destaca el poder que sume el Estado para legislar el contrato colectivo de trabajo, y la prohibición de toda estipulación en el contrato de trabajo, que limite al trabajador el ejercicio de los derechos civiles, políticos y sociales que se hayan reconocido hasta entonces⁹.

Por otra parte, estableció la autoridad del Estado para favorecer un régimen de participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de las empresas, y el poder para legislar sobre las relaciones entre el empleador y el empleado, y sobre la defensa de los empleados y trabajadores en general¹⁰.

Por último, para darle mayor fuerza a la licencia por maternidad que gozaban las madres, recogió que la maternidad es protegida por la ley¹¹.

Desde aquel entonces se dictaron una gran cantidad de normas laborales, entre las más importantes encontramos las siguientes. La Ley N° 8139, con la que se dispone la inembargabilidad de las

⁹ Art. 44°.- Es prohibida toda estipulación, en el contrato de trabajo, que restrinja el ejercicio de los derechos civiles, políticos y sociales.

¹⁰ su artículo 45° dispuso que “el Estado favorecerá un régimen de participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de las empresas, y legislará sobre los demás aspectos de las relaciones entre aquellos y éstas, y sobre la defensa de los empleados y trabajadores en general”.

¹¹ Art. 51°.- El matrimonio, la familia y la maternidad están bajo la protección de la ley.

indemnizaciones por tiempo de servicios y otros derechos, salvo por alimentos y hasta en un tercio. Mediante la Ley N° 8305 del 2 de junio de 1936 se incluyó en el Código Civil una definición de lo que constituye el contrato de trabajo, reconociéndose a partir de ese momento la intervención del Estado en las relaciones laborales. En cuanto a la seguridad social, el 12 de agosto de 1936 se dictó la Ley N° 8433, que creó la Caja Nacional del Seguro Social o Seguro Social Obrero. A través de la Ley N° 8563 se amplían las vacaciones anuales pagadas a los empleados públicos y privados a 30 días.

Por otra parte, mediante la Ley N° 9483 del 31 de diciembre de 1941 se estableció el Fuero Privativo de Trabajo con el objeto de resolver las demandas de los obreros, fijándose en este caso que el Tribunal de Trabajo actuaba en segunda y última instancia. También se dictó la Ley N° 9463 del 17 de diciembre de 1942, por medio de la cual se disponía la posibilidad de que las partes de la relación laboral puedan acordar la reducción de la remuneración.

Posteriormente, mediante el Decreto Supremo del 22 de octubre de 1922 se creó el régimen especial de indemnizaciones para los obreros de construcción civil. Seguidamente, por virtud de la Ley N° 9679 del 11 de diciembre de 1942 se creó el Ministerio de Justicia y Trabajo, el que años después fuese reemplazado en parte por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas creado por la Ley N° 11009 del 30 de abril de 1949.

El 29 de mayo de 1950, mediante el Decreto Ley N° 11377 se creó el Estatuto y Escalafón del Servicio Civil del Estado, por el que se implementó la carrera administrativa, y se reguló todo lo concerniente al acceso al empleo público y los derechos y obligaciones que emanan de este. La particularidad de esta norma en relación al tema que se viene

investigando es que recogió el derecho a la licencia a favor de los empleados públicos, por enfermedad, o asuntos particulares, en los casos de enfermedad la licencia alcanza hasta un periodo máximo de 120 días¹².

Cuando la causa de la enfermedad era la tuberculosis, la licencia duraba hasta dos años; para el caso de las madres gestantes señalaba una licencia de quince días antes y cuarenta y cinco días después del alumbramiento¹³.

En cuanto a la duración de la licencia por motivos particulares, establecía un tiempo máximo de 30 días sin goce de haberes¹⁴. Más adelante, se dictaron otras normas no menos importantes. Como la Resolución Legislativa N° 13281 del 15 de diciembre de 1959 se aprobó el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 87 sobre libertad sindical. Asimismo, a través del Decreto Supremo del 3 de mayo de 1961 se reglamentó el indicado convenio. Posteriormente se dictó la Ley N° 13683 del 25 de agosto de 1961, la cual aumentó a 30 días las vacaciones pagadas de los trabajadores obreros, igualando este derecho con el que ostentaban los empleados.

La Ley N° 15737 del 28 de octubre de 1965 se establece la prohibición a las autoridades sobre la imposición del trabajo obligatorio. El Decreto Ley N° 18350, Ley General de Industrias, mediante la cual se establecieron las reglas para el desarrollo y la protección de la industria, creándose igualmente la comunidad industrial, el régimen de

¹² Artículo 54- Soló se podrá conceder licencia a los empleados públicos: a.- Por enfermedad debidamente comprobada; y b.- por asuntos particulares. Artículo 55°- Se concederá por enfermedad, hasta por sesenta días con goce íntegro de haber. Si se prolonga la enfermedad, la licencia será prorrogada hasta por otro periodo igual

¹³ Artículo 58°- Las empleadas en estado de gravidez, tendrán derecho a licencia con goce íntegro del haber, los quince días anteriores y los cuarenta y cinco días posteriores al alumbramiento.

¹⁴ La licencia por motivos de índole personal, no podrá exceder de treinta días y el tiempo de dure dicha licencia, será obligatoriamente deducido de su periodo vacacional siguiente.

participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, entre otros.

Posteriormente se dictaron diversas normas sectoriales, tales como la Ley General de Pesquería, la Ley General de Minería, la Ley General de Telecomunicaciones, entre otras, estableciéndose al respecto los porcentajes de participación en las empresas de cada sector. En los años siguientes se emitieron una serie de dispositivos legales muy relevantes con relación a la contratación laboral, el descanso vacacional, la estabilidad laboral, la inspección del trabajo y sobre pago de remuneraciones.

El 27 de octubre de 1970 se promulgó el Decreto Ley N° 18445, que dispuso que en caso el trabajador no goce de su descanso vacacional de manera oportuna, tendrá derecho al pago de la “triple vacacional”.

A través del Decreto Ley N° 18471 del 10 de noviembre de 1970 se instituyó el régimen de estabilidad en el empleo de los trabajadores de la actividad privada cualquiera fuese su empleador, por lo que los trabajadores solo podían ser despedidos por una causa legítima contemplada en la ley, y de no ser así estos debían ser restituidos a sus puestos de trabajo con el pago de las remuneraciones devengadas, siendo la excepción que el trabajador opte por finalizar la relación laboral, caso en el cual le correspondía el pago de una indemnización.

A continuación, se dictaron el Decreto Ley N° 18668 del 1 de diciembre de 1970 y el Decreto Supremo N° 003-71-TR, mediante los cuales se facultó a las autoridades administrativas a la imposición de multas a los empleadores de la verificación de incumplimientos laborales; asimismo, se establecieron las nuevas facultades de los inspectores laborales y el procedimiento de inspección laboral.

Seguidamente se dictó el Decreto Ley N° 21106 del 25 de febrero de 1975, que les otorgó a los obreros el goce de salario por los feriados no laborables, entre otras normas de índole laboral dadas durante el periodo de 1920 hasta 1979, fecha en que se promulgó la Constitución de 1979, que a diferencia de las anteriores, se idéntica como la norma que mayor protección dio al trabajador, la calidad de derechos fundamentales una serie de derechos que nacen a partir de la relación laboral.

Entre las cuales encontramos que estableció la protección constitucional de la remuneración, la equidad remunerativa y por primera vez a nivel constitucional se consagra el derecho a la remuneración mínima vital y su forma de reajuste. Así mismo, se establece que el pago de las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores tiene preferencia frente a cualquier otra obligación del empleador, precisándose además sobre la acción de cobro, cuya prescripción era a los quince años.

De igual manera, recoge como derecho fundamental a una jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales, con la posibilidad de fijar colectiva o individualmente una jornada menor, pero nunca mayor. Asimismo, se prevé el trabajo en sobretiempo, el trabajo nocturno, el descanso semanal y anual, el pago de la compensación por tiempo de servicios, y de gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios que señala la ley o el convenio colectivo.

En la misma línea, se reconoce el derecho de los trabajadores a participar en la gestión y utilidad de la empresa, de acuerdo con la modalidad de esta, precisar, indicándose que la participación de los

trabajadores se extiende a la propiedad en las empresas cuya naturaleza jurídica no lo impide.

Se conmina al Poder Legislativo a dictar medidas sobre higiene y seguridad en el trabajo que permitan prevenir los riesgos profesionales, y asegurar la salud y la integridad física y mental de los trabajadores¹⁵, agregado que reconoce una protección adecuada a la madre trabajadora a través de la ley¹⁶.

Se instituye el derecho de estabilidad en el trabajo, por lo que el trabajador solo podía ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada, por lo que la regla general frente a un despido injustificado es la reposición del trabajador, reconoce al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. La regulación legal a partir de la promulgación de la Constitución Política de 1979 es abundante, no obstante, se mencionara algunas de ellas.

Una primera norma relevante es la Ley N° 23407 del 28 de mayo de 1982, nueva Ley General de Industrias, la que derogó a la anterior Ley General de Industrias. Esta norma determinó un nuevo sistema de participación en las utilidades que beneficiaba en mayor medida a los trabajadores. Luego, el 6 de diciembre de 1983, se dictó la Ley N° 23707, que elevó los topes de la indemnización o compensación por tiempo de servicios para ciertos empleados privados que ingresaron a laborar desde el 12 de julio de 1962.

El 24 de marzo de 1984 se promulga el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ley regula el ingreso, derechos, deberes y obligaciones que

¹⁵ De alguna otorga mayor poder al Estado para que regule sobre las licencias y permisos que hoy en día venimos conociendo y que se espera que se sigan reconociendo conforme viene sucediendo en otras legislaciones.

¹⁶ Art. 45. La ley determina las medidas de protección a la madre trabajadora.

corresponden a los servidores públicos que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. También reconoce el derecho de los trabajadores de la carrera pública hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales¹⁷. En este escenario, y teniendo en consideración la grave crisis acaecida en nuestro país a mediados de 1985, se emitieron una serie de disposiciones legales mediante las cuales paulatinamente se ajustaban las remuneraciones mínimas vitales.

Por otra parte, el 18 de noviembre de 1985 se dictó el Decreto Supremo N° 033-85-TR, que dispuso el pago de un interés por los créditos laborales adeudados. El 4 de junio de 1986 se dictó la Ley N° 24514, por el que se estableció un periodo de prueba de tres meses para adquirir estabilidad absoluta en el empleo en el régimen laboral de la actividad privada.

Posteriormente, con fecha 4 de diciembre de 1989, se dictó la Ley N° 25129, norma que establece a favor del trabajador un monto equivalente al 10% por concepto de asignación familiar cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva. Seguidamente, mediante la Ley N° 25139 del 14 de diciembre de 1989 se regula la obligación del empleador de abonarles a sus trabajadores dos gratificaciones legales al año equivalente cada una a remuneración mensual, una con ocasión de las Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad.

Entre octubre y noviembre de 1991 se dictaron diversas normas laborales. Así, mediante el Decreto Legislativo N° 677 se redujo la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, modificando los porcentajes correspondientes. Por el Decreto

¹⁷ Artículo - e. Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales, en la forma que determine el reglamento.

Legislativo N° 688 se reorganizó el seguro de vida que beneficiaba solo a los empleados, y se le extendió también a los obreros.

Por el Decreto Legislativo N° 692 se facultó a los empleadores a poder variar unilateralmente los horarios de trabajo. Por el Decreto Legislativo N° 704 se permitió que en las zonas francas los empleadores pudieran contratar trabajadores por el tiempo que deseen y por el número que requieran, incluso se señaló que a estos trabajadores no les asiste el derecho a participar en las utilidades de la empresa. También, por el Decreto Legislativo N° 713 se consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada; el D.S. 011-92-TR que recoge las licencias laborales a favor de los que participan en los sindicatos¹⁸; entre otras normas que se promulgaron hasta el año 1993 donde se promulgo la Constitución hoy vigente.

Por su parte la Constitución de 1993 siguió la misma línea de su antecesora, protegiendo los derechos laborales, excepto sobre la protección laboral y la protección de la mujer trabajadora y del menor; en cuanto a la mujer trabajadora estableció la responsabilidad del Estado para brindarle una protección especial¹⁹.

Sin embargo en 1995 los legisladores desconocieron esa protección especial que se brindaba a la madre y a la menor, toda vez que a través de la Ley N ° 26513²⁰ derogo la ley 2851, promulgada antes de la

¹⁸ Artículo 16°.- Conforme a lo previsto en el artículo 32 de la Ley, a falta de acuerdo, convenio colectivo o costumbre más favorable, la asistencia a los actos de concurrencia obligatoria es garantizada con una licencia con goce de haber hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario por dirigente. Para el ejercicio de las licencias referidas en el párrafo anterior, en caso no exista acuerdo entre las partes, se debe de comunicar al empleador el uso de la misma. Tal comunicación deberá realizarse con una anticipación no menor a veinticuatro (24) horas, salvo que por causas imprevisibles o de fuerza mayor no sea posible cumplir con tal anticipación.

¹⁹ Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

²⁰ TERCERA.- Derogase los Artículos 44o., 45o. y 46o.; inciso h) del Artículo 52o.; segundo párrafo del artículo 63o.; el inciso c) del Artículo 66o. cuyo contenido puede ser demandado dentro del período

vigencia de la Constitución de 1920, que reconocía la licencia por maternidad a favor de las madres trabajadores.

Hecho, que genero grandes críticas y obligo al Estado a corregir su error a través de la promulgación de la Ley N° 27240, recuperándose parcialmente los derechos de las madres gestantes.

Pero más allá de ello a partir de la vigencia de la Constitución de 1993, se ha promulgado una serie de normas que reconocen las licencias y los permisos a favor de los trabajadores, y se espera que se siga reconociendo como viene sucediendo en otras legislaciones.

Entre las normas que se promulgaron específicamente para garantizar las licencias laborales tenemos, a la Ley N° 26644 que dispone descanso de 49 días por pre natal y 49 días por post natal. Adicionando a estos, 30 días naturales en los casos de nacimientos múltiples o nacimiento de niños con discapacidad²¹. Un aspecto importante es que el descanso prenatal y postnatal se consideran como días efectivamente laborados para efectos del cómputo de las utilidades.

Ley N° 27240 que establece el permiso por lactancia 1 hora diaria hasta que el niño cumpla 1 año de edad²². En estos la madre trabajadora y su empleador puede convenir el horario en que se ejercerá el referido

prescriptorio; el Artículo 70o.; 72o.; 84o.; el inciso d) del Artículo 86; los Artículos 90o., 91o. y 92o.; el inciso b) del Artículo 111; el Artículo 150; y el inciso c) del Artículo 180o.; Primera, Segunda, Tercera, Cuarta, Quinta, Sexta y Séptima Disposiciones Transitorias y Finales del Decreto Legislativo 728. Derogase asimismo, las Leyes 2851, 4239, 4916, 5119, 9809, 16629 y 24514; los Decretos Leyes 14248 y 25921; Capítulo II y Tercera Disposición Transitoria del Decreto Legislativo 688, y las demás disposiciones que se opongan a la presente ley.

²¹ Artículo 1. - Precísese que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post natal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto. Los días de descanso prenatal y postnatal se consideran como días efectivamente laborados para efectos del cómputo de las utilidades. El descanso postnatal se extiende por treinta (30) días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad. En este último caso, la discapacidad es acreditada con la presentación del correspondiente certificado otorgado por el profesional de salud debidamente autorizado.

²² Artículo 1- 1.1 La madre trabajadora al término del período post natal tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo tenga un año de edad. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral.

derecho, este derecho no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio. Debemos precisar, que la hora diaria de permiso por lactancia materna se considera como como una hora laborada.

La ley 29409 que reconoce a favor del trabajador del sector público y privado, incluido policías y militares la licencia por paternidad, con una duración de 4 días consecutivos²³. Aunque reconoce para casos especiales donde las licencias con mayor tiempo como es el caso que se amplía a 20 días calendario consecutivo por nacimientos prematuros y partos múltiples, a 30 días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa, y a 30 días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre. Estos días no son considerados como días laborables para efectos de las utilidades.

La Ley 30012 que reconoce la Licencia por familiares directos que se encuentran con enfermedad grave o terminal o sufran accidente grave a favor de los trabajadores del sector público y privado, cuya duración es de siete (7) días calendario, ampliables hasta treinta (30) días a cuenta de las vacaciones, de ser necesarios²⁴. Tampoco reconoce como días laborales para efectos de las utilidades.

La Ley N° 30795 que reconoce a favor del trabajador la licencia por paciente directo con Alzheimer, cuya duración es hasta una (1) jornada laboral al año pudiendo gozarse por horas²⁵. La Ley N° 30119

²³ Artículo 2°- La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1° es otorgada por el empleador al padre por cuatro (4) días hábiles consecutivos. El inicio de la licencia de computa desde la fecha que el trabajador indique, se comprendida entre la fecha de nacimiento del nuevo hijo o hija y la fecha en que la madre o el hijo o hija sean dados de alta por el centro médico respectivo.

²⁴ Artículo 2. Licencia por enfermedad grave o terminal o por accidente grave. La licencia a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el plazo máximo de siete días calendario, con goce de haber. De ser necesario más días de licencia, estos son concedidos por un lapso adicional no mayor de treinta días, a cuenta del derecho vacacional. De existir una situación excepcional que haga ineludible la asistencia al familiar directo, fuera del plazo previsto en el párrafo precedente, se pueden compensar las horas utilizadas para dicho fin con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador.

²⁵ Artículo 8. Derechos de los familiares directos y cuidadores a cargo de la atención de los pacientes con enfermedad de Alzheimer y otras demencias. Los familiares directos y cuidadores a cargo de la atención de los

que reconoce la licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de las personas con discapacidad a favor del padre, madre, tutor o al apoyo de la persona con discapacidad, cuya duración es hasta cincuenta y seis (56) horas alternas o consecutivas anualmente, licencia aplicable tanto para el trabajador del sector público y privado²⁶.

También se promulgo la Ley N° 27409 que reconoce la licencia con goce de haber por adopción con una duración hasta por treinta (30) días calendario a favor al adoptante²⁷. La Ley N° 30287 que reconoce la licencia para continuar el tratamiento contra la tuberculosis, permitiendo al trabajador ingresar una hora después o salir una hora antes, en los días que corresponda su tratamiento hasta su culminación²⁸.

La Ley N° 29248 que reconoce la licencia por servicio militar, con una duración hasta un plazo máximo de 30 días naturales para el trabajador del sector público y una duración no definida para el trabajador del sector público, aplicado a favor de todos los trabajadores que estando en la Reserva sean llamados a cumplir períodos de instrucción y

pacientes con enfermedad de Alzheimer y otras demencias tienen derecho a: (...) d) A solicitar a su empleador hasta una jornada laboral de permiso remunerado al año, a fin de atender las necesidades del paciente.

²⁶ Artículo 2. Otorgamiento de la licencia

La licencia a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre o madre, tutor o curador de la persona con discapacidad que requiera asistencia médica o terapia de rehabilitación, hasta por cincuenta y seis horas alternas o consecutivas anualmente, las cuales son concedidas a cuenta del período vacacional. También se compensan con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador. De ser necesario se otorgan horas adicionales, siempre que sean a cuenta del período vacacional o compensables con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador en ambos supuestos.

²⁷ Artículo 1.- Objeto de la ley

El trabajador peticionario de adopción tiene derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a treinta días naturales, contados a partir del día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita la respectiva Acta de Entrega del niño, de conformidad con lo establecido por la Ley N° 26981, siempre que el niño a ser adoptado no tenga más de doce años de edad.

Igual derecho le asistirá al trabajador peticionario de adopción en el caso de los incisos a) y b) del Artículo 128 de la Ley N° 27337, siempre que el adoptado no tenga más de doce años de edad. En este supuesto, el plazo de treinta días naturales se cuenta a partir del día siguiente en que queda consentida o ejecutoriada la resolución judicial de adopción.

²⁸ Artículo 14. Facilidades para cumplir el tratamiento estrictamente supervisado

14.1 El trabajador afectado por tuberculosis, una vez concluido su período de descanso médico, tiene derecho a ingresar una hora después o salir una hora antes, en los días que corresponda su tratamiento hasta su culminación, con la finalidad de que cumpla su tratamiento supervisado. Esta facilidad está sujeta a compensación.

entrenamiento o sean requeridos en casos de grave amenaza o peligro inminente para la Seguridad y Defensa Nacional²⁹.

La Ley N° 28036 que reconoce la licencia con goce de haber para entrenar, desplazarse y competir a favor de los trabajadores que sean seleccionados para representar al Perú en eventos oficiales nacionales e internacionales.

“Artículo 65.- Derecho a licencia para eventos deportivos internacionales

Los trabajadores de los sectores público y privado y los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú que sean seleccionados para representar al Perú en eventos deportivos internacionales oficiales del Sistema Olímpico o Federativo Internacional tienen derecho a una licencia con goce de haber, así como a facilidades para entrenar, desplazarse, permanecer en concentración y competir. Este derecho se extiende a dirigentes, entrenadores y agentes deportivos. Artículo 66.- Derecho a licencia para eventos deportivos nacionales Los deportistas que participen en eventos oficiales nacionales o regionales reconocidos por la Federación Deportiva respectiva y/o Consejo del Deporte Escolar también gozarán de estas facilidades.”

La Ley N° 26790 que reconoce la licencia por incapacidad temporal, donde por los primeros 20 días el empleador continúa obligado a pagar la remuneración al trabajador, y a partir del vigésimo primer día de incapacidad hasta un máximo de 11 meses y 10 días Essalud financia.

²⁹ Artículo 132°.- De los derechos y beneficios de los Reservistas. Todos aquellos que estando en la reserva sean llamados a cumplir períodos de instrucción y entrenamiento o sean requeridos en casos de Movilización o de grave amenaza o peligro inminente para la Seguridad y Defensa Nacional, tendrán derecho a: (...) 2. Licencia con goce de haber durante el período, la cual será acreditada con la constancia respectiva, si labora en el sector público. 3. Licencia con goce de haber hasta por un máximo de treinta (30) días si se trata de trabajador dependiente en el sector privado. Vencido el plazo, el Estado asumirá el pago de las remuneraciones y bonificaciones por intermedio de la Institución Armada respectiva

“Artículo 12°- a.3) El derecho a subsidio se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros 20 días de incapacidad al empleador o cooperativa continúa obligado al pago de la remuneración o retribución. Para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año. El subsidio se otorgará mientras dura la incapacidad del trabajador, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos.”

El D.S. 005-2012-TR que reconoce la licencia por ser miembro del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, por un periodo de 30 días naturales por año calendario para la realización de sus funciones³⁰. Y por último tenemos que se promulgo el D.S. 001-2017-TR, que reconoce la licencia para quienes se desempeñan como bomberos voluntarios, por el periodo que dure su llamado, incluyendo los periodos para su descanso, recuperación y desintoxicación, considerando también el término de la distancia para su retorno a su centro de labores.

2.3. LOS PERMISOS Y LICENCIAS LABORALES EN EL PERÚ ACTUAL.:

2.3.1. La suspensión del contrato de trabajo

Podemos decir que la suspensión del contrato de trabajo es una figura que garantiza el mantenimiento de la relación de trabajo, ante situaciones que impiden el normal desenvolvimiento y cumplimiento de las obligaciones. Por la suspensión de las partes (empleador, trabajador) se exoneran

³⁰ Artículo 73°.- los miembros trabajadores del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo gozan de licencia con goce de haber por treinta (30) días naturales por año calendario para la realización de sus funciones. Cuando las actividades tengan duración menor a un año, el número de días de licencia es computado en forma proporcional.

temporalmente de sus obligaciones manteniendo el vínculo laboral.³¹

La suspensión del contrato de trabajo involucra el cese temporal de la prestación de servicios de trabajador sin que se produzca la extinción del contrato de trabajo. Desaparecida al causar que motive la suspensión, el trabajador reanuda la prestación de servicios a favor del empleador.

Existen muchas definiciones doctrinarias sobre suspensión del contrato de trabajo así tenemos que para el profesor Alberto José Carro Igelmo³² viene a ser: “La paralización temporal de las obligaciones y derechos recíprocos básicos de aquél, subsistiendo, sin embargo, algunos de ellos, fundada en determinadas causas señaladas legal o convencionalmente”

El conocido profesor español Alfredo Montoya Melgar³³ nos dice:

“En realidad la suspensión del contrato de trabajo supone la cesación temporal de las prestaciones básicas de ambas partes de la relación jurídica. En cuanto a temporal, la suspensión se opone a la extinción del contrato, que es definitiva; en cuanto a que cesan las prestaciones del trabajador y del empresario, se diferencia de la mera interrupción retribuida del trabajo. Aunque las prestaciones básicas -trabajo y salario – cesan, perviven algunos deberes durante la suspensión del contrato específicamente las relaciones con el comportamiento de buena fe que pesa sobre el trabajador.”

³¹ ANACLETO GUERRERO, Víctor. *Manual del Derecho del Trabajo*. Grupo Editorial Lex & iuris. Primera edición. Lima, Perú. 2015. Pág. 207.

³² CARRO IGELMO, Alberto José. *Curso de Derecho de Trabajo*. Bosh Casa Editorial S.A. Segunda edición. Barcelona, España. 1991. Pág. 436.

³³ MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos. Edición 23. España. 2002. Pág. 433.

Antonio Martín Valverde y otros³⁴ sostienen respecto al concepto y naturaleza de la suspensión: Técnicamente supone la suspensión de la relación de trabajo una interrupción temporal de sus efectos. El elemento temporal es esencial al concepto de mayor o menor duración, tal interrupción tiene siempre carácter limitado, esté previsto de manera precisa y determinada al inicio de la situación suspensiva o, por el contrario se encuentra indeterminada por lo que respecta a su momento final. Como también es esencial la interrupción de los efectos de la relación: el artículo 45.2 E.T, Norma común a todos los supuestos suspensivos Establece que la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, que son como se conocen ya, las obligaciones principales respectivas de trabajador y empleador. Otras obligaciones pueden que permanezcan a pesar de la interrupción, en la medida en que son fundamentales en la protección de los intereses de los sujetos y, en algún caso para la efectividad de la reanudación de los efectos plenos de la relación: tal sucede con el deber de buena fe que pesa sobre ambos sujetos de aquella.

Según lo establecido en el Decreto Ley 728, específicamente en su artículo 11:

“Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el

³⁴ MARTIN VALVERDE, Antonio y otros. *Derecho del trabajo*. Editorial Tecnos. Edición 11. Madrid, España. 2002. Pág. 690.

empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.”

Asimismo según el artículo 12° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728³⁵, son causales de suspensión del contrato de trabajo los permisos y licencias laborales. Asimismo, en el artículo 47° de la ley del Servicio Civil Ley N° 30057, los permisos y licencias laborales son establecidos como supuestos de suspensión del servicio civil³⁶, teniendo en consideración que el término “servidor civil” incluye a los trabajadores que prestan servicios para el Estado, esto es, aquellos que se encuentran en el régimen de la actividad privada³⁷, el de contratación administrativa de servicios(CAS) ³⁸ y el régimen de la carrera administrativa³⁹, estando estos comprendidos en normas independientes, que otorgan más o menos derechos dependiendo del régimen.

Desde la perspectiva del empleador, la obligación esencial de un empleado sujeto a contrato de trabajo radica básicamente en cumplir la obligaciones por las que se le está otorgando una contraprestación económica⁴⁰ sin embargo, en la práctica sujeta a la realidad, resulta inconcebible una prestación laboral completamente ininterrumpida, puesto que ocasionalmente

³⁵ Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Artículo 12°.

³⁶ Se considera servidor civil “a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales de acuerdo con la Ley, a los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, así como bajo la modalidad de contratación directa”. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Artículo IV.

³⁷ Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

³⁸ Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

³⁹ Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

⁴⁰ MARTINEZ, Jesús; ARUFE, Alberto y CARRIL, José. *Derecho del Trabajo*. Netbiblo. España. 2006. pág. 185.

surgen circunstancias temporales que libran al empleado de trabajar, incluso teniendo derecho a seguir accediendo a la contraprestación económica en ciertas circunstancias, sin necesidad de llevar a cabo la disolución del contrato, por el contrario, es deber del empleador continuar con el cumplimiento de la contraprestación económica tratándose de situaciones estipuladas por una ley específica⁴¹.

El descanso físico forma parte inherente de la vida, independientemente de la actividad que se realice, por tanto es indispensable la suspensión del deber de trabajar en favor del empleador; asimismo en la vida cotidiana de cada individuo se perciben obligaciones de diversa índole al ámbito laboral, existiendo en ciertos casos obligaciones aún mayores que esta. Nuestro ordenamiento jurídico no es indiferente a la realidad humana, siendo que ha establecido la suspensión del contrato laboral para cumplir con aquellas obligaciones diferentes a la laboral, exonerando de sus obligaciones, de forma temporal, al trabajador que tenga un sustento válido y protegido por la ley.

Según Mario Pasco Cosmópolis⁴², conocido laboralista peruano, la suspensión adopta diversas formas o modalidades lo que a su vez da origen a múltiples clasificaciones: por ámbito, por sus efectos, por su origen, y por su regularidad

Acogeremos la suspensión por sus efectos, siendo así que existen dos tipos de suspensión del contrato de trabajo, la suspensión perfecta y la suspensión imperfecta.

⁴¹ SANCHEZ TRIGUEROS, Carmen. *Los permisos retribuidos al trabajador*. Editorial Aranzadi. España. 1999. Pág. 25-26.

⁴² PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Suspensión del contrato de trabajo*; en libro *Instituciones de derecho del trabajo*. Academia iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social y Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1937. Pág. 483- 484.

2.3.1.1. Suspensión perfecta

La suspensión perfecta o absoluta, abarca aquellos casos en donde cesan tanto la obligación del trabajador de otorgar la prestación personal del servicio por el que se le contrato, como la obligación del empleador de otorgar una remuneración a cambio de esta, en resumen cesan las obligaciones de ambas partes del contrato, quedando vigente aún la existencia del vínculo laboral.

2.3.1.2. Suspensión imperfecta

En el caso de la suspensión imperfecta o relativa, se da el cese de la obligación del trabajador de prestar servicio a su empleador, sin embargo el empleador debe seguir otorgando la remuneración correspondiente, siguiendo estando vigente el vínculo laboral; en consecuencia, sólo una de las partes del contrato laboral cumple con su obligación⁴³. En cualquier caso, resulta imposible e incluso inconstitucional, que la obligación de remuneración por parte del empleador deje de existir⁴⁴.

Cabe indicar que nuestra normatividad en el decreto supremo 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad laboral, en su artículo 11°, sobre la suspensión establece: “Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva sin que desaparezca el

⁴³ CASTILLO GUZMAN, Jorge; ABAL ABARCA, Jaime y SÁNCHEZ EDWARDS, Susana. *Compendio de derecho individual del trabajo*. Estudio Caballero Bustamante. Perú. 2007. pág. 63-64.

⁴⁴ Constitución Política del Perú, Artículo 23°.

vínculo laboral, se suspende también de modo imperfecto cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores”.

Lo que permite definir:

Suspensión perfecta: cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar servicios, y de parte del empleador, de pagar remuneraciones; pero el vínculo laboral se mantiene, por ejemplo: las licencias sin goce de remuneraciones que se otorgan a los trabajadores por capacitación oficializada, por motivos personales, o por ocupar cargos por elección popular.

Suspensión imperfecta: cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio, pero subsiste la obligación del empleador de seguir abonando su remuneración, por ejemplo: la licencia por enfermedad o las vacaciones.

En la actualidad, los permisos y licencias laborales son los mecanismos más representativos usados para la suspensión imperfecta del contrato de trabajo, siendo mencionados en el artículo 12° de la Ley de productividad y Competitividad Laboral y en la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) en su artículo 47°. Asimismo la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (D.L. N° 276) establece a los permisos y licencias laborales como derechos a los que tienen acceso los servidores públicos, estipulando los mismos en su reglamento (D.S. N° 005-90-PCM).

Al examinar distintas normas concretas sobre permisos y licencias, como: la Ley N° 30012 que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave; la Ley N° 26644, modificada por la Ley N° 30367, sobre la licencia por maternidad, la Ley N° 29409 que otorga el acceso a la licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada o la licencia por adopción (Ley N° 27409), así como la Ley N° 27240 que concede permiso por lactancia materna; hallaremos que se describen a licencias cuando hablamos de ausencia del puesto laboral por más de un día, en cambio se trata de un permiso cuando la ausencia es dentro de un día.

En el mismo sentido, el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Decreto Supremo N° 005-90-PCM, hace mención a los permisos laborales como aquellas ausencias por horas del trabajo⁴⁵, por otra parte se refiere a las licencias como ausencias por uno o más días del centro laboral⁴⁶.

La ley del Servicio Civil Ley N° 30057 en su artículo 35° inciso g, menciona que tanto permisos como licencias son derechos; asimismo según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional se establece que los mencionados permisos no son donativos que realiza el contratante al empleado, por el contrario,

⁴⁵ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Artículos 106°, 107° y 108°.

⁴⁶ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Artículo 109°.

forman parte de derechos determinados por ley para ser usados por los trabajadores, claro está con el cumplimiento de los requisitos correspondientes, aclarando que los permisos tienen la naturaleza de auténticos derechos, asimismo, el tribunal establece que no se trata de autenticar un permiso que regule el propio trabajador en el momento que lo requiera, y que simplemente se informe del mismo a su empleador, sino que exista una comunicación y equilibrio entre los fines que se buscan con la legislación y la realidad de los hechos⁴⁷.

Según el criterio tomado por Luz Pacheco, la legislación peruana establece que tanto las licencias como los permisos laborales, gozan de la misma naturaleza jurídica, siendo la duración de los mismos, la característica distintiva y diferenciadora entre ambos⁴⁸; incluso en diversos casos se ha podido verificar que el Tribunal Constitucional, ha hablado de permisos y licencias sin hacer alguna distinción entre ambos, no obstante de reconocerlos como derechos legítimos de los trabajadores.

Teniendo como base el análisis realizado por Sánchez Trigueros a la legislación de España en materia laboral, se puede concluir que existe una marcada distinción entre licencias y permisos laborales, así tenemos el siguiente párrafo:

⁴⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Exp. N° 02168-2008-PA/TC. (Caso María Montalvo Pimentel contra Colegio de Abogados de Lima). fundamento jurídico 12. 26 de noviembre de 2009.

⁴⁸ PACHECO, Luz. "El derecho a los permisos laborales. El progreso en el respeto a la dignidad humana del trabajador", *Gaceta constitucional*. Perú. 2010. pág. 219-220.

“Los permisos surgen para circunstancias o causas distintas de las suspensivas (...) La naturaleza de las situaciones contempladas en los casos de suspensión emparenta con casos de imposibilidad sobrevenida (además del posible pacto) mientras que en las interrupciones suele existir una necesidad ligada a aspectos personales del trabajador”⁴⁹

Trigueros concluye respecto del párrafo citado, que las licencias constituyen en estricto causas de suspensión del contrato, sin embargo, los permisos surgen a raíz de la aparición de causas diferentes a las de la suspensión relacionadas a la vida personal del empleado, conceptualizándose entonces como “interrupciones” de la relación laboral. Respecto a la diferenciación entre permiso y licencia en el Derecho Laboral español, Luz Pacheco precisa:

“(...) la naturaleza jurídica del permiso es la de interrupción del contrato de trabajo y se diferencia de la suspensión. La primera afecta únicamente a la prestación del trabajador, pero mantiene el deber retributivo del empresario; en cambio, la segunda permite la cesación de ambas prestaciones sin que se extinga el vínculo jurídico”⁵⁰.

Pese a que en nuestro país no se ha hecho hincapié en la diferencia de ambos términos, se ha tomado al permiso y a la licencia como causales de suspensión, con similar

⁴⁹ SANCHEZ TRIGUEROS, Carmen. *Los permisos retribuidos al trabajador*. Editorial Aranzadi. España. 1999. pág. 27.

⁵⁰ PACHECO, Luz. “El derecho a los permisos laborales. El progreso en el respeto a la dignidad humana del trabajador”, *Gaceta constitucional*. Perú. 2010. pág. 216.

naturaleza jurídica y con la misma finalidad, que es el cese de la prestación del servicio sin que se extinga la relación laboral⁵¹.

2.3.2. Diferencias entre Licencias y Permisos.

Según la Real Academia de Lengua Española, la palabra permiso viene del latín *permissum* que es el período durante el cual, alguien está autorizado para dejar su trabajo u otras obligaciones⁵². Licencia viene del latín *licentia* y significa permiso para hacer algo⁵³. Si tenemos como única premisa este significado, sería imposible hallar un factor que distinga una palabra de la otra.

En base a la experiencia propia de la investigadora durante la realización de esta tesis, se ha podido observar que en el Perú, los términos Licencia y Permiso, se usan de forma indiscriminada para referirse generalmente a la misma situación, la suspensión de la prestación personal. Sin embargo, dentro de la práctica y conforme a la realidad peruana, se ha podido verificar que se ha usado ambos términos tanto para describir las mismas situaciones, como sinónimos, o para describir situaciones distintas, tratándolas como derechos diferenciados. Por tanto cabe preguntarnos, si los términos permiso y licencia tienen el mismo significado semántico o son diferentes conceptos.

A criterio personal, tomaremos la postura que define a los términos permiso y licencia como preceptos distintos, ello en

⁵¹ PACHECO, Luz. “El derecho a los permisos laborales. El progreso en el respeto a la dignidad humana del trabajador”, *Gaceta constitucional*. Perú. 2010. pág. 216.

⁵² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario de la lengua española*. Editorial Espasa. España. 2007. Pág. 1734.

⁵³ *Ibidem*.

base al TUO del D.L. N° 728, artículo 12°, que en su inciso k, establece como una causal de suspensión de contrato “el permiso o licencia concedido por el empleador” tratando a los términos como distintos.

2.3.3. Permisos Laborales

Los permisos laborales están definidos como aquella interrupción de la prestación laboral durante un periodo de tiempo delimitado. Durante la duración del permiso, el trabajador no tiene obligación de acudir a su puesto de trabajo, pero sí tiene derecho a la remuneración correspondiente.

Los permisos son la autorización escrita que se concede al trabajador para ausentarse o no a su respectivo centro de trabajo, dentro de la jornada y horario laboral, durante algunas horas, para atender asuntos de índole personal, particular, de salud, etc.⁵⁴

Según se puede observar en el reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por D. S. N° 040-2014-PCM, en su artículo 151°, dice lo siguiente: “califica como permiso la ausencia por horas del servidor civil”, definiéndose explícitamente como permiso a la autorización para ausentarse por algunas horas del centro de trabajo, siendo el tiempo de ausencia menor al de una jornada laboral, y reconociéndoles como distintos a las licencias laborales.

⁵⁴ ANACLETO GUERRERO, Víctor. *Guía de procedimientos Administrativos*. Editorial Moreno S.A. Quinta edición. Lima, Perú. 2017. Pág. 146.

Asimismo, según el artículo 106 del reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa aprobado por D. S. N° 005-90-PC, se establece respecto a los permisos laborales:

“(...) los servidores, en casos excepcionales debidamente fundamentados, pueden solicitar permiso a la autoridad respectiva para ausentarse por horas del centro laboral durante la jornada de trabajo. Los permisos acumulados durante un mes debidamente justificados, no podrán exceder del equivalente a un día de trabajo”

De igual forma, en el artículo 107 del mismo cuerpo legal se detalla: *“(...) los servidores tendrán derecho a gozar de permisos para ejercer la docencia universitaria hasta por un máximo de seis horas semanales, el mismo que deberá ser compensado por el servidor”*⁵⁵

Otra mención que se tomará como factor para determinar que los términos permiso y licencia son distintos, la encontramos en situaciones de orden administrativo, como por ejemplo a las referidas en la docencia; así la licencia se encuentra definida por el Artículo 180° del D. S. N° 004- 2013-ED, como:

“(...) el derecho del profesor para no asistir al centro de trabajo por uno o más días. Se formaliza mediante resolución administrativa por la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada. Su tramitación se inicia en su centro laboral y culmina en la instancia superior correspondiente. Puede ser con goce o sin goce de remuneraciones”

⁵⁵ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Artículos 106° y 107°.

Y los permisos definidos en el artículo 198° del mismo decreto como “la autorización del jefe inmediato, previa solicitud de parte del profesor, para ausentarse por horas del centro laboral durante la jornada laboral. Se concede por los mismos motivos que las Licencias, así como otras normas específicas y se formaliza con la papeleta de permiso”⁵⁶, haciéndose hincapié en la diferencia temporal entre ambos, y que se conceden por los mismos motivos, así como refiere la mayor facilidad en el trámite de los permisos, al interponerse el mismo ante el jefe inmediato.

En el sector público, el reglamento de la Ley del Servicio Civil expone una serie de supuestos en que aplicarían los permisos laborales, como el permiso por lactancia materna, el permiso para el ejercicio de la docencia, el permiso para la participación en órganos colegiados, el permiso para el desempeño de cargos sindicales, siendo la novedad que vemos incorporado también en estos supuestos, el permiso para atenciones médicas hasta tres veces al año sin perjuicio de los días de libre disponibilidad⁵⁷.

Aunque los reglamentos internos de trabajo son variados y dependen de la voluntad del empleador, porque con la sola presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo son aprobados⁵⁸, encontramos que por lo general concuerdan en que se necesitará para los permisos una autorización previa, siendo más flexibles en cuanto al otorgamiento de los permisos respecto a las licencias, por ejemplo al no exigir dar

⁵⁶ Decreto Supremo N° 004-2013-ED, Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, Artículos 180° y 198°

⁵⁷ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Artículo 151°.

⁵⁸ DECRETO SUPREMO N° 039-91-TR, Establecen el Reglamento Interno de Trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones, Artículo 4°.

conocimiento a una oficina de recursos humanos⁵⁹, dependiendo muchas veces solo de la voluntad del jefe inmediato superior⁶⁰, teniendo menos formalidad para su obtención, pudiendo incluso ser concedidos dentro del día en que se tomará el permiso⁶¹.

Observamos que en los empleadores, subsiste la idea de mayor flexibilidad en el trámite, respecto a los permisos laborales, lo cual creemos es por el hecho de ser dado por tiempo inferior a una jornada laboral, afectando la prestación laboral en menor proporción que las licencias.

2.3.3.1. Legalidad

La legalidad es una forma de manifestarse del Derecho, por la que se reconoce su existencia, consiste en la positivización del derecho, la legalidad sumada a la legitimidad o justicia hacen valida una norma⁶². Es decir, para que se configure el derecho primero ha de existir, lo cual suele ir ligado a su positivización.

Los permisos deben fundamentarse en un dispositivo normativo; sin embargo, tanto en el régimen público⁶³ como en el privado⁶⁴ se deja abierta la posibilidad de otorgamiento del permiso por otros motivos según el libre parecer y aceptación del empleador.

⁵⁹ Resolución de Secretaria General N° 042-2017-MIDIS/SG, Reglamento interno de los servidores civiles del ministerio de desarrollo e inclusión social del 27 de diciembre de 2017, Artículos 31° y 32°.

⁶⁰ Reglamento interno de trabajo del poder judicial, Artículo 20°.
http://ocma.pj.gob.pe/contenido/normas/Reglamento_de_Trabajo.pdf

⁶¹ Reglamento interno de trabajo del poder judicial, Capítulo V, Artículo 22°.
http://ocma.pj.gob.pe/contenido/normas/Reglamento_de_Trabajo.pdf

⁶² Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Exp. N° 02168-2008-PA/TC. (Caso María Montalvo Pimentel contra Colegio de Abogados de Lima). fundamento jurídico 12. 26 de noviembre de 2009.

⁶³ SANCHEZ SANCHEZ TRIGUEROS, Carmen. *Los permisos retribuidos al trabajador*. Editorial Aranzadi. España. 1999. Pág. 33.

⁶⁴ Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Artículo 12°, Literal K.

Creemos que se deja demasiado margen de discrecionalidad al empleador y que como hemos dicho la naturaleza de las cosas hace imposible una prestación laboral ininterrumpida⁶⁵, existen situaciones no siempre previsibles que en cuanto no vayan en contra de la buena fe, deberían constituirse como permisos laborales.

2.3.3.2. El previo aviso

Haciendo referencia nuevamente al estatuto de los trabajadores español (en adelante ET), el previo aviso se constituiría como una concreción típica e implícita del deber de buena fe, que se desprende de diversos preceptos de la citada norma, el trabajador tiene la obligación de pre avisar su ausencia, ya sea de carácter temporal como en el ejemplo dado del artículo 37°.3⁶⁶ del ET o de carácter definitivo como en el artículo 49°.1⁶⁷ del ET, lo que resulta incuestionable en estos

⁶⁵ SANCHEZ TRIGUEROS, Carmen. *Los permisos retribuidos al trabajador*. Editorial Aranzadi. España. 1999. pág. 25.

⁶⁶ “El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: a) Quince días naturales en caso de matrimonio. b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves (...) c) Un día por traslado del domicilio habitual. d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica (...). e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo”. Estatuto de los trabajadores español, Artículo 37°.3.

⁶⁷ “El contrato de trabajo se extinguirá: a) Por mutuo acuerdo de las partes. b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario. c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato (...). d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar. e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador (...). f) Por jubilación del trabajador. g) Por muerte, jubilación (...) o por extinción de la personalidad jurídica del contratante (...). h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7. i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario. k) Por despido del trabajador. l)

casos, por lo que la falta de preaviso justificaría un despido por inasistencia conforme al artículo 54°.2.a⁶⁸ del ET⁶⁹.

En palabras del Dr. Víctor Anacleto, “El permiso no constituye un derecho absoluto del trabajador. En tal sentido este se otorga siempre y cuando sea solicitado con anterioridad al uso del derecho; por tanto deberá obtenerse previamente la respectiva autorización, la que estará condicionada a las necesidades del servicio pudiendo denegarse, reducirse o diferirse, primando en cualquier circunstancia el interés público sobre el interés particular”⁷⁰

El previo aviso es una consecuencia del principio de buena fe y de la necesidad de la empresa de reorganizar el trabajo para no afectar su productividad; pero se debe tener en cuenta la razonabilidad, para el previo aviso se debe atender a las circunstancias del caso y ponderarlas de buena fe, pues no es posible exigir igual preaviso cuando la causa es el matrimonio que la muerte súbita de un familiar, la omisión del previo aviso aun cuando exista la causa que sustenta y legitima el permiso, convertirá la ausencia en técnicamente injustificable y por ello sancionable⁷¹.

Por causas objetivas legalmente procedentes. m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”. Estatuto de los trabajadores español, Artículo 49°.1

⁶⁸ “Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo”. Estatuto de los trabajadores español, Artículo 54°.2.a

⁶⁹ MARTINEZ, Jesús; ARUFE, Alberto y CARRIL, José. *Derecho del Trabajo*. Netbiblo. España. 2006. Pág. 275

⁷⁰ ANACLETO GUERRERO, Víctor. *Guía de procedimientos Administrativos*. Editorial Moreno S.A. Quinta edición. Lima, Perú. 2017. Pág. 146-147.

⁷¹ PACHECO, Luz. “El derecho a los permisos laborales. El progreso en el respeto a la dignidad humana del trabajador”, *Gaceta constitucional*. Perú. 2010. pág. 217.

Es de vital importancia el previo aviso pues así “el empresario o empresaria podrá adoptar las medidas convenientes para la cobertura de la ausencia. Tal condición de ejercicio para el disfrute del permiso es calificable de una manifestación del deber genuino de buena fe”⁷²

2.3.3.3. Justificación del motivo alegado

Es razonable que se deba acreditar la justificación del motivo por el que surge el permiso, la empresa puede dispensar de tal justificación o tenerla por realizada a partir de hechos notorios, manteniendo el derecho a pedir la justificación en un momento posterior, en el caso de que no se justifique el motivo estaríamos ante ausencia injustificada⁷³.

El motivo de la discusión doctrinaria, creemos radica en torno al momento en que debe darse el previo aviso y justificación de manera formal⁷⁴, creemos que los permisos al constituir un derecho⁷⁵, posibilitan al trabajador a ausentarse sin necesidad de una previa justificación del motivo de su permiso, aunque como hemos dicho sí será necesario el previo aviso, con la consiguiente obligación de justificar esta inasistencia tan pronto le sea posible.

⁷² LOUSADA AROCHENA, José. “El permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto”. *Aequalitas: revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. España. 2006. Pág. 30.

⁷³ SANCHEZ TRIGUEROS, Carmen. *Los permisos retribuidos al trabajador*. Editorial Aranzadi. España. 1999. Pág. 43-44.

⁷⁴ SANCHEZ TRIGUEROS, Carmen. *Los permisos retribuidos al trabajador*. Editorial Aranzadi. España. 1999. Pág. 44-45.

⁷⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Exp. N° 02168-2008-PA/TC. (Caso María Montalvo Pimentel contra Colegio de Abogados de Lima). fundamento jurídico 12 y 25. 26 de noviembre de 2009.

En la jurisprudencia (casación laboral) se plantea la necesidad de autorización, para el goce del permiso laboral⁷⁶; sin embargo, en el caso materia de análisis no existió ni siquiera la justificación posterior de la ausencia, la cual creemos indispensable, así se haga después de tomarse el permiso⁷⁷ la citada casación nos dice que no resulta suficiente comunicar la inasistencia, sino que debe ser autorizada, de lo contrario se incurre en causal de sanción disciplinaria⁷⁸. Nosotros como ya hemos dejado claro, somos partidarios de la posibilidad de presentar la justificación en un momento posterior al previo aviso.

La negativa del empleador no puede desembocar en la imposibilidad de la ausencia, pues carecería de sentido si tuviera que esperar a que se le reconociera como derecho por el juez, su finalidad perdería el sentido, pues se tomaría de forma extemporánea además no debemos olvidar que, si el trabajador hace uso indebido de cualquier permiso laboral, quedará privado de justificación y se seguirán las medidas pertinentes ante el incumplimiento contractual⁷⁹.

⁷⁶ Casación Laboral N° 12034-2014. (Caso Impugnación de sanción disciplinaria contra Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electro Norte Medio S.A. - HIDRANDINA S.A) del 2 de agosto de 2016, fundamento jurídico 17.

⁷⁷ Casación Laboral N° 12034-2014. (Caso Impugnación de sanción disciplinaria contra Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electro Norte Medio S.A. - HIDRANDINA S.A) del 2 de agosto de 2016, fundamento jurídico 18.

⁷⁸ Casación Laboral N° 12034-2014. (Caso Impugnación de sanción disciplinaria contra Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electro Norte Medio S.A. - HIDRANDINA S.A) del 2 de agosto de 2016, fundamento jurídico 18.

⁷⁹ SANCHEZ TRIGUEROS, Carmen. *Los permisos retribuidos al trabajador*. Editorial Aranzadi. España. 1999. Pág. 36-37.

2.3.4. Permisos existentes en nuestro ordenamiento jurídico

A continuación exponemos los permisos presentes en leyes generales; es decir, tanto para el sector privado como para el sector público, y los presentes en los regímenes generales del sector público (régimen del Servicio Civil y régimen de la Carrera Administrativa).

2.3.4.1. Sector Público y Sector Privado

Los supuestos de permisos regulados a favor del sector privado son reducidos en comparación con los del sector público, a continuación tratamos los permisos laborales existentes tanto en el sector público y sector privado.

a) Permiso por lactancia materna

Regulada por la Ley N° 27240 modificada por la Ley N° 28731 en cuanto al periodo del permiso, que será de “una hora diaria, al término del período postnatal, hasta el año de edad del hijo(a), más una hora adicional al día en caso de parto múltiple”⁸⁰. Este permiso al estar configurado en una Ley, y por lo tanto es de alcance general, es decir afecta tanto al sector público⁸¹ como al sector privado⁸². Respecto al requisito para su consecución la Ley solo hace mención a que la trabajadora se encuentre al término del período post natal⁸³. No se especifica que documentación presentar, lo cual se debe a que la trabajadora debería ya haber presentado la documentación

⁸⁰ Ley N° 28731, Ley que amplía la duración del permiso por lactancia materna, Artículo 1°, Inciso 1.1.

⁸¹ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Artículo 151°.

⁸² Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna.

⁸³ Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna, Artículo 1° modificado por la Ley N° 28731, Ley que amplía la duración del permiso por lactancia materna.

respectiva ante su empleador para el goce de su licencia por maternidad, para la cual si se especifica la documentación necesaria: “Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) por maternidad, expedido por ESSALUD, o en su defecto un Certificado Médico en el que conste la fecha probable del parto, pudiendo éste encontrarse contenido en el formato regulado por el Colegio Médico del Perú o en el recetario de uso regular del profesional médico que emite la certificación”⁸⁴.

b) Permiso para trabajadores con familiares que sufren la enfermedad de Alzheimer y otras demencias

Establecido mediante la Ley N° 30795, Ley para la Prevención y Tratamiento de la Enfermedad de Alzheimer y Otras Demencias, reglamentado mediante Decreto Supremo: N° 030-2018-SA.

Este derecho se otorga a los familiares directos y cuidadores a cargo de la atención de los pacientes con enfermedad de Alzheimer y otras demencias a solicitar a su empleador hasta una jornada laboral de permiso remunerado al año, a fin de establecer las necesidades del paciente, de acuerdo a lo señalado por la Ley N° 30795.

El permiso remunerado puede gozarse por horas, no necesariamente continuas, siempre que no supere el equivalente a una jornada laboral dentro del año calendario respectivo.

⁸⁴ Decreto Supremo N° 005-2011-TR, Reglamento de la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre natal y post natal de la trabajadora gestante, artículo 4° modificado por el Decreto Supremo N° 002-2016-TR, Decreto Supremo que adecua las normas reglamentarias que regulan el descanso por maternidad y el pago del subsidio por maternidad a las disposiciones de la Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso

Para el goce del permiso remunerado, el trabajador debe presentar a su empleador con una anticipación mínima de 72 horas al día que pedirá permiso lo siguiente:

Comunicación escrita por medio físico o correo electrónico dirigida al empleador solicitando el otorgamiento del permiso remunerado e indicando la fecha, cantidad de horas requeridas y los hechos que lo motivan,

En el caso de familiar directo, la documentación que acredite su vínculo con el paciente con enfermedad de Alzheimer y otras demencias.

En el caso del cuidador, la designación vía notarial, certificado médico, informe médico, constancia policial o certificado domiciliario respectivo.

Según la OMS, el Alzheimer y otras demencias se encuentran dentro de las 10 primeras causas de años perdidos por discapacidad. En el Perú, para el año 2018 se estima que la población de adultos de 60 años a más, es de 3,497.576 (proyección INEI 2018), si estimamos aproximadamente que el 6.7% presenta demencia en un determinado momento, resulta que es posible que anualmente se tenga 234,338 adultos mayores con algún tipo de demencia.⁸⁵

c) Permiso para pacientes con tratamiento de tuberculosis.

Regulado mediante la Ley N° 30287, Ley de prevención y Control de la Tuberculosis en el Perú, con reglamento contenido en el Decreto Supremo N°021-2016-sa.

El artículo 14 de la Ley N° 30287⁸⁶, señala lo siguiente:

⁸⁵ Esto conforme a lo señalado en la exposición de motivos del D.S. 030-2018-SA, Reglamento de la Ley 30795, Ley para la prevención y tratamiento de la enfermedad de Alzheimer y otras demencias.

⁸⁶ Ley N° 30287, Ley de Prevención y Control de la Tuberculosis en el Perú.

“El trabajador afectado por tuberculosis, una vez concluido su periodo de descanso médico, tiene derecho a ingresar una hora después o salir una hora antes, en los días que corresponda su tratamiento hasta su culminación, con la finalidad de que cumpla su tratamiento supervisado. Esta facilidad está sujeta a compensación.

El establecimiento de salud expide gratuitamente una constancia mensual sobre la asistencia del trabajador afectado por tuberculosis a su tratamiento, la cual es presentada al empleador. En caso de que el trabajador afectado por tuberculosis no asista al establecimiento de salud, se procede al descuento respectivo.”

Según el Dr. Victor Anacleto, esta licencia tiene su base legal en el Art. 55° de la Ley N° 11377.

“Esta licencia se otorga con goce íntegro de remuneraciones al servidor nombrado con siete (7) o más años de servicios hasta por un máximo de dos (2) años, en base al informe de evaluación realizado por una comisión médica. Si el trabajador no se recupera después de habersele concedido licencia por el término de dos (2) años, será separado del servicio por incapacidad física debiendo tramitarse su pensión ante la Oficina de Normalización Previsional (ONP)”⁸⁷

d) Permiso por donación de Sangre

La Ley 27282⁸⁸, en su artículo 10° (contenido en el capítulo segundo de la mencionada norma) señala que todo trabajador que desee donar

⁸⁷ ANACLETO GUERRERO, Guía de procedimientos Administrativos. Editorial Moreno S.A., quinta edición. Lima, Perú. 2017. Pág. 151.

⁸⁸La presente Ley fue derogada por la Séptima Disposición Transitoria y Final de la Ley N° 28189, Ley General de donación y trasplante de órganos y/o tejidos humanos, publicada el 18-03-2004, salvo el Capítulo II y el Artículo 16°.

sangre tiene derecho a que su centro laboral le otorgue permiso por el tiempo que demande el proceso de la donación.

Este permiso se otorgará siempre que la institución de salud donde se ubica el Banco de Sangre no contase con horarios de atención fuera de horas de trabajo y siempre que ello no afecte la producción del centro laboral.

Asimismo, el donante debe presentar obligatoriamente a su centro de trabajo el certificado o constancia emitido por la institución de salud donde se ubica el Banco de Sangre.

Cabe mencionar la tercera disposición final que cita lo siguiente:

“Tercera.- Centros laborales: Por motivo de la donación de sangre y sus componentes, el empleador deberá otorgar hasta cuatro permisos al año al trabajador que se lo solicite. En el caso de donaciones especiales como aféresis, que requieran más de cuatro permisos, se podrá tener acceso a ellos, previa presentación de certificado o constancia expedido por el Banco de Sangre.”

e) Los permisos concedidos por voluntad del empleador

Estipulado tanto para el sector público en la Ley Servir⁸⁹ como en el ámbito del sector privado⁹⁰, donde se deja a la voluntad del empleador la concesión o no del permiso. Estos permisos no presentan un supuesto concreto sobre el cual recaer, serían el *numerus apertus* de los permisos laborales, pudiendo recaer sobre un sin fin de situaciones, dependiendo únicamente de la voluntad del empleador.

En la LPCL no se hace mayor análisis y solo remite a la voluntad del empleador, respecto a los trabajadores públicos bajo la Ley de Bases de la Carrera Administrativa se especifica

⁸⁹ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Artículo 151°, Literal f.

⁹⁰ Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Artículo 12°, Literal k.

que se darán estos permisos, solo en caso excepcionales y necesitan una debida fundamentación, además que “los permisos acumulados durante un mes, debidamente justificados, no podrán exceder del equivalente a un día de trabajo”⁹¹.

2.3.4.2. Sector público

a) Permiso para atención médica

El servidor civil tendrá derecho también al “permiso para atenciones médicas hasta tres veces al año sin perjuicio de los días de libre disponibilidad”⁹²; sin embargo, no existe una norma expresa que indique este permiso será remunerado, incluso no se le incluye en el listado de casos de suspensión imperfecta de la relación laboral presente la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, Artículo 47.2°.

b) Permiso para el ejercicio de la docencia

El servidor civil tiene el derecho de ejercer la docencia⁹³, que a su vez se expresa en el correspondiente permiso señalado en el reglamento de la Ley del Servicio Civil, Artículo 151°, literal b) y desarrollado en Artículo 152° del mismo reglamento. Se especifica que el “El servidor civil tiene derecho a gozar de permisos hasta por un máximo de seis (6) horas a la semana para ejercer la docencia (...) Las horas utilizadas en permisos de docencia son compensadas por el servidor de común acuerdo con la entidad”⁹⁴.

⁹¹ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Artículo 106°.

⁹² Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Artículo 151°.

⁹³ Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, Artículo 35°, literal k

⁹⁴ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Artículo 152°.

c) Permiso para seguir estudios superiores

El reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa también concede el ejercicio de la docencia e incluso va más allá, extendiendo el derecho a “los servidores que sigan estudios superiores con éxito”⁹⁵. Como hemos aclarado antes la expresión servidor civil, incluye a todos los trabajadores que prestan servicios para el Estado, pero la Ley de Bases de la Carrera Administrativa alude específicamente aquellos bajo el régimen de la carrera administrativa regida por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

“Derecho a permisos: ejercicio docente y compensación laboral

*Artículo 107.- Los servidores tendrán derecho a gozar de permisos para ejercer la docencia universitaria hasta por un máximo de seis (6) horas semanales, el mismo que deber ser compensados por el servidor. Similar derecho se conceder a los servidores que sigan estudios superiores con éxito.”*⁹⁶

d) Permiso para la participación en órganos colegiados

La Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, artículo 35°, literal k) señala como derecho del servidor civil el participar en órganos colegiados percibiendo dietas, en virtud de esto, en el reglamento de la Ley del Servicio Civil, Artículo 151°, literal c) se reconoce el permiso para concretizar esta participación en los órganos colegiados⁹⁷.

⁹⁵ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Artículo 107°.

⁹⁶ Ibídem.

⁹⁷ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Artículo 151°, Literal c).

2.3.5. Licencias Laborales

Tanto el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, como el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, conceptualizan a La licencia laboral como la autorización para no asistir al centro de trabajo uno o más días⁹⁸. En el régimen de la actividad privada, el desarrollo normativo es mucho más escueto y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.S. N° 003-97-TR, no da una definición de la misma, solo nos dice que las licencias laborales constituyen causas de suspensión laboral⁹⁹.

De igual manera el artículo 109° del Decreto Supremo N°00-90-PCM establece que: “entiéndase por licencia a la autorización para no asistir al centro de trabajo uno o más días. El uso del derecho de licencia se inicia a petición de parte y está condicionado a la conformidad institucional. La licencia se formaliza con la resolución correspondiente.”¹⁰⁰

Pacheco indica, que la licencia tiene, en el Derecho Laboral, una connotación distinta a la del permiso, esto en concordancia a la terminología predominante en el país, heredera de las normas del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, las licencias laborales son la ausencia al centro de trabajo por un lapso de tiempo correspondiente a la totalidad de una jornada laboral o más¹⁰¹. Pacheco también pone atención en el laconismo presente en el sector privado, y menciona que es tarea pendiente del

⁹⁸ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Artículo 153°. Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Artículo 109°.

⁹⁹ Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Artículo 12°.

¹⁰⁰ ANACLETO GUERRERO, Guía de procedimientos Administrativos. Editorial Moreno S.A., quinta edición. Lima, Perú. 2017. Pág. 148.

¹⁰¹ PACHECO, Luz. “El derecho a los permisos laborales. El progreso en el respeto a la dignidad humana del trabajador”. Gaceta constitucional. Perú. 2010. pág. 219.

Gobierno desaparecer la desigualdad existente respecto al sector público¹⁰².

Las licencias al igual que los permisos son auténticos derechos del trabajador, no son dádivas ni obsequios del empleador al trabajador, sino que son derechos establecidos en la ley para ser ejercidos con el cumplimiento de las formalidades pertinentes¹⁰³, lo cual aplica tanto para el sector público como para el sector privado. Según el régimen de la Administración Pública, las licencias son de tres tipos: con goce de remuneraciones, sin goce de remuneraciones y a cuenta del período vacacional¹⁰⁴.

Creemos que hay dos características que deben tener las licencias laborales para ser ejercidas, la primera es el origen legal y la segunda es el cumplimiento de la formalidad específica de cada licencia.

2.3.5.1. Origen legal

Creemos que además de la duración del permiso respecto de la licencia, otra diferencia entre ellos radica en la posibilidad de conocer anticipadamente la necesidad de ausentarse del centro laboral, siendo que según la conceptualización de permisos, estos se corresponden más con circunstancias de difícil previsión¹⁰⁵, en cambio las licencias se refieren a

¹⁰² Ibídem. Pág. 220.

¹⁰³ Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Exp. N° 02168-2008-PA/TC. (Caso María Montalvo Pimentel contra Colegio de Abogados de Lima). fundamento jurídico 12 y 25. 26 de noviembre de 2009. .

¹⁰⁴ OBREGÓN SEVILLANO, Tulio. “*Las Licencias y Permisos*”. Actualidad Gubernamental, N° 19, Perú. 2010. Pág. 1.

¹⁰⁵ SANCHEZ TRIGUEROS, Carmen. *Los permisos retribuidos al trabajador*. Editorial Aranzadi. España. 1999. Pág. 29.

situaciones posibles de conocer con cierta anticipación; estas últimas afectan en mayor medida la prestación laboral, al corresponder a una jornada laboral o más, por lo que para evitar ir en contra de la libertad de empresa y su fin que es la consecución de riqueza, consideramos deben estar siempre estipuladas previamente en cuerpos normativos como leyes o convenios colectivos, etc.

La sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 02168- 2008-PA/TC, además de establecer que los permisos y licencias son auténticos derechos del trabajador, también hace alusión a que estos deben estar establecidos en la Ley¹⁰⁶.

Las licencias no admitirían causas fortuitas, deben provenir de una norma, pues de asimilarlos a nuestro planteamiento de los permisos laborales y la sola exigencia de previo aviso y posterior justificación, afectarían de forma grave el poder de dirección y la libertad de empresa del empleador, por lo que creemos debe exigirse el que estén previamente estipuladas en la legislación, a no ser que se solicite la licencia por solo una jornada laboral.

Creemos que la naturaleza jurídica actual que poseen las licencias laborales en nuestro ordenamiento jurídico, a diferencia de los permisos laborales, si se concatena con el respeto a los derechos fundamentales tanto del trabajador como del empleador (libertad de empresa), pues son ausencias que implican más de un día de

¹⁰⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Exp. N° 02168-2008-PA/TC. (Caso María Montalvo Pimentel contra Colegio de Abogados de Lima). fundamento jurídico 12 y 25. 26 de noviembre de 2009.

ausencia laboral, y que difícilmente corresponderían a situaciones de difícil previsión, por lo que su concesión debe estar prevista por Ley.

2.3.5.2. Justificación formal

En el derecho español al igual que en el nuestro, la licencia conlleva el ejercicio de un derecho reconocido, lo cual no quiere decir que se exima de la exigencia de la verificación de las circunstancias que lo generan. La probanza de esas circunstancias es lo que consideramos el cumplimiento de la formalidad.

La sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 02168- 2008-PA/TC menciona que para ejercer los permisos y licencias se debe cumplir con las formalidades pertinentes¹⁰⁷.

Los procedimientos formales cambiarán según la licencia de la que se trate, así ahora presentamos las licencias presentes en leyes generales; es decir, tanto para el sector privado como para el sector público, y las licencias presentes en los regímenes generales del sector público (régimen del Servicio Civil y régimen de la Carrera Administrativa).

¹⁰⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Exp. N° 02168-2008-PA/TC. (Caso María Montalvo Pimentel contra Colegio de Abogados de Lima). fundamento jurídico 12 y 25. 26 de noviembre de 2009.

2.3.6. Licencias existentes en nuestro ordenamiento jurídico

2.3.6.1. Sector Público y Privado

a) Licencia por maternidad

Instaurado inicialmente por la Ley N° 26644, que fue modificada por la Ley N° 27402 y la Ley 30367, complementada por la Ley N° 27606, que otorgan a trabajadora gestante licencia por cuarenta y nueve días naturales de descanso prenatal y cuarenta y nueve días naturales de descanso postnatal, para lo cual debe comunicar a su empleador con una antelación no menor de dos meses de la fecha probable del parto¹⁰⁸. Esta licencia se ha reglamentado por el Decreto Supremo N° 005-2011-TR donde se indica que es de aplicación en el sector público y privado.

El requisito en el caso del descanso prenatal es presentar al empleador el “Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) por maternidad, expedido por ESSALUD, o en su defecto un Certificado Médico en el que conste la fecha probable del parto, pudiendo éste encontrarse contenido en el formato regulado por el Colegio Médico del Perú o en el recetario de uso regular del profesional médico que emite la certificación”, la trabajadora podrá diferir parcial o totalmente su descanso prenatal.

Respecto a la licencia post natal, esta se iniciará el día del parto y durará cuarenta y nueve días naturales, más los días diferidos de la licencia pre natal más los días de adelanto del parto y en casos de parto múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, se agregarán treinta días naturales.

¹⁰⁸ Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso, Artículo 2°.

No es remunerado por el empleador pero si subvencionado por el Estado mediante Essalud, por noventa días pudiendo distribuirse en los períodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, según decisión de la madre pero no debe realizar trabajo remunerado.

b) Licencia por paternidad

Es concedida a los trabajadores de la actividad pública y privada, incluyéndose las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú¹⁰⁹, reglamentada por el Decreto Supremo N° 014-2010-TR, reglamento de la Ley N° 29409.

Anteriormente se otorgaba por cuatro días hábiles consecutivos, sin embargo desde julio del 2018, mediante la Ley N° 30807, que modifica el artículo 2 de la Ley 29409, se amplió el plazo de este beneficio de 4 a 10 días consecutivos,

El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:

- a) Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.
- b) Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.
- c) A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.¹¹⁰

No se otorgará cuando el trabajador se encuentre en su descanso vacacional u otro supuesto de suspensión temporal

¹⁰⁹ Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, Artículo 1°.

¹¹⁰ Ley N° 30807, Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, Artículo 2°, inciso 3.

del contrato de trabajo¹¹¹. Será remunerada con el equivalente a la que se hubiera percibido de continuar trabajando¹¹².

En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

- a) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.
- b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.
- c) Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.¹¹³

c) Licencia por adopción

La Ley N° 27409 otorga licencia laboral al trabajador petionario de adopción, la cual será con goce de haber y corresponderá a treinta días naturales, desde “el día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita la respectiva Acta de Entrega del niño, de conformidad con lo establecido por la Ley N° 26981, siempre que el niño a ser adoptado no tenga más de doce años de edad”¹¹⁴. Al estar esta licencia expresada en una ley será de alcance general, es decir afecta tanto al sector público como al sector privado.

Si los trabajadores petionarios de adopción son cónyuges, la licencia será tomada por la mujer.¹¹⁵

La licencia tomada por el trabajador petionario de adopción no podrá exceder en conjunto el plazo de treinta días naturales

¹¹¹ Decreto Supremo N° 014-2010-TR, Reglamento de la Ley N° 29409, Artículo 6°.

¹¹² Decreto Supremo N° 014-2010-TR, Reglamento de la Ley N° 29409, Artículo 4°.

¹¹³ Ley N° 30807, Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, Artículo 2°, inciso 2.

¹¹⁴ Ley N° 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción, Artículo 1°.

¹¹⁵ Ley N° 27409, Ley que Otorga Licencia Laboral por Adopción, Artículo 4°.

durante un año calendario, independientemente del número de los procedimientos administrativos o procesos judiciales de adopción que el trabajador inicie.¹¹⁶

d) Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave

La ley N° 30012 especifica que los familiares tenidos en consideración para esta licencia son: hijos, padres y el cónyuge o conviviente; amparando tanto a los trabajadores de la actividad pública y privada¹¹⁷, La licencia se otorga por siete días calendario y se da con goce de haber, a los que se pueden adicionar treinta días pero a cuenta de las vacaciones¹¹⁸.

e) Licencia para terapias de rehabilitación y asistencia médica de personas con discapacidad

Estipulada en la Ley N° 30119, afecta tanto a la actividad pública como a la actividad privada, las personas con discapacidad a las que hace referencia serán los hijos menores, los menores sujetos a tutela y los mayores de edad en condición de dependencia o sujetos a la curatela del trabajador¹¹⁹.

El día 28 de Junio de este año, el Decreto Supremo N° 009-2019-TR, emitido por el Ministerio de Trabajo, modifica el reglamento de la “Ley que concede el derecho de licencia al

¹¹⁶ Ley N° 27409, Ley que Otorga Licencia Laboral por Adopción, Artículo 3°

¹¹⁷ Ley N° 30012, Ley que concede licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, Artículo 1°.

¹¹⁸ Ley N° 30012, Ley que concede licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, Artículo 2°.

¹¹⁹ Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad, Artículo 1°

trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad” y amplía su ámbito de aplicación.

Es así que el trabajador podrá solicitar licencia a su empleador no solo para asistir a un menor de edad con discapacidad, sea su hijo o se encuentre bajo su tutela, sino también cuando se trate de una persona adulta, sea o no familiar del empleado, con discapacidad moderada o severa, de acuerdo con las normas del Ministerio de Salud.

Se dará hasta por cincuenta y seis horas alternas o consecutivas anualmente, concedidas a cuenta del período vacacional o compensable con horas extraordinarias de labores, si es necesario se darán horas adicionales, pero serán también a cuenta del período vacacional o compensable con horas extraordinarias de labores¹²⁰.

Se deberá comunicar al empleador con una antelación de siete días naturales antes de las terapias o atención médica, se adjuntará la cita médica más el documento que acredite la relación y condición de la persona con discapacidad como la partida de nacimiento o el documento nacional de identidad, el certificado de discapacidad o la resolución de inscripción expedida por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y en caso de mayores declarados interdictos, se requerirá la sentencia judicial o resolución judicial que designa curador al solicitante¹²¹.

¹²⁰ Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad, Artículo 2°.

¹²¹ Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad, Artículo 3°.

f) Licencia por invalidez temporal, enfermedad y accidente comprobado

En el sector privado La Ley de Productividad y Competitividad Laboral ve a la invalidez temporal¹²²; a la enfermedad y el accidente comprobados como supuestos de suspensión del contrato laboral¹²³, en el caso del sector público, en el Régimen de la Carrera Administrativa se hace mención a la licencia por enfermedad y/o accidente comprobados¹²⁴ que será otorgada conforme a la Ley N° 22482 derogada por la ley N° 26790¹²⁵, y respecto al servidor civil en general el reglamento del servicio civil, nos dirige a consultar la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud¹²⁶.

La Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (Ley N° 26790), es de alcance general, es decir atañe tanto al sector público como al privado¹²⁷, y en ella se trata el subsidio por incapacidad temporal que es el “monto en dinero que otorga Essalud al asegurado regular en actividad, con el objetivo de resarcir las pérdidas económicas, derivadas de la incapacidad para el trabajo debido al deterioro de su salud”. “La invalidez debe ser declarada por el Seguro Social en Salud o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador”.

¹²² Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Artículo 12°, Literal a.

¹²³ Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Artículo 12°, Literal b

¹²⁴ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Artículo 110°, Literal a.

¹²⁵ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Artículo 111

¹²⁶ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Artículo 153°, Literales e y f.

¹²⁷ Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Artículo 3°.

La Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud expresa que los empleadores están obligados a remunerar a sus trabajadores durante los veinte primeros días de incapacidad, siendo que en el día veintiuno se adquirirá el derecho a un subsidio de Essalud, para lo cual se sumarán los días de incapacidad remunerados durante el año¹²⁸.

g) Licencia para el desempeño de cargos sindicales

Según lo establecido en el Decreto Supremo 010-2003-TR, el empleador está obligado a conceder esta licencia a los dirigentes sindicales para actos de asistencia obligatoria hasta un máximo de 30 días naturales al año, siendo el tiempo ocupado para esta licencia dentro de la jornada ordinaria considerada como trabajado para todos los efectos legales, lo cual aplica tanto para la actividad privada como pública.

Según SUNAFIL los empleadores estarían obligados a otorgar las licencias o permisos sindicales, siempre que estén referidos a asistir a reuniones, cursos de formación, congresos y conferencias sindicales, sin afectación de salarios ni otros beneficios. El empleador no puede negar las licencias sindicales, pero sí puede solicitar a la organización sindical, en manifestación de su poder de dirección, que acredite que la licencia solicitada está destinada a cumplir los fines propios de la organización sindical.

¹²⁸ Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Artículo 12°, Literal a, Sub Literal a.3.

h) Licencia para el ejercicio de cargos políticos

En el sector público se concede Licencia para el ejercicio de cargos políticos de elección popular o por nombramiento como funcionario público de libre designación y remoción¹²⁹ en este caso la suspensión será perfecta¹³⁰. Entraría aquí la licencia para el ejercicio de la función de alcaldía, como de la función parlamentaria donde tenemos que “los trabajadores que resulten elegidos miembros del Poder Legislativo disfrutarán de licencia sin goce de remuneración por todo el tiempo de su mandato, pero sin pérdida de ninguno de sus derechos sociales y laborales, siempre que lo soliciten”¹³¹.

En específico respecto al régimen de la carrera administrativa, el reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones hace referencia a la licencia por función edil, de Ley N° 23853 derogada por la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972¹³².

Aquí encontramos leyes especiales que tratan sobre cargos políticos en específico, así tenemos la Licencia para ejercer como Consejero Regional en la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales o la Licencia para ejercer como regidor municipal en la Ley Orgánica de Municipalidades.

La Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972 afecta tanto al Sector público como al privado y trata sobre la licencia que gozarán los regidores, para dedicarse exclusivamente a sus labores municipales, que será hasta

¹²⁹ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Artículo 153°, Literal d.

¹³⁰ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Artículo 47.1°.

¹³¹ OBREGÓN SEVILLANO, Tulio. “Área Gestión de Recursos Humanos y Legislación Pública VIII: Las Licencias y Permisos”. Actualidad Gubernamental, N° 19. Perú. 2010. Pág.2-3.

¹³² Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Artículo 110°.

por veinte horas semanales, con goce de haber¹³³, teniendo en cuenta que en el caso de los regidores es factible realizar sus funciones en paralelo con un trabajo dependiente.

Similar licencia a la prevista para los regidores municipales, es la contemplada para los consejeros regionales, así en la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, se otorga licencia con goce de haber hasta por ochenta horas mensuales, para cumplir con la labor de consejero regional¹³⁴.

Respecto al poder ejecutivo, la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo no dice nada respecto a permisos y licencias laborales. El reglamento del congreso que tiene naturaleza de ley orgánica¹³⁵, tampoco trata sobre la licencia para ejercer como parlamentario, solo trata sobre la licencia que se puede pedir respecto de la actividad parlamentaria, en su artículo 22°, literal i.

i) La licencia para cumplir con el Servicio Militar

Como sabemos el servicio militar dejó de ser obligatorio hace muchos años sin embargo se mantiene la licencia para “todos aquellos que estando en la Reserva sean llamados a cumplir períodos de instrucción y entrenamiento o sean requeridos en casos de movilización o de grave amenaza o peligro inminente para la Seguridad y Defensa Nacional”¹³⁶.

“El personal de la Reserva tiene el deber y la obligación de concurrir a los llamamientos con fines de instrucción y entrenamiento o en los casos de movilización militar. La

¹³³ Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, Título I, subcapítulo I, Artículo 11°.

¹³⁴ Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Artículo 19°, Literal b.

¹³⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 047-2004-AI/TC. (Caso Gobierno Regional de San Martín contra la Ley N° 27971. Ley que faculta el nombramiento de los profesores aprobados en el concurso público. Fundamento jurídico 24. 24 de abril de 2006.

¹³⁶ Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar, Artículo 75°.

conurrencia se hace efectiva en las Oficinas de Registro Militar correspondiente o en la unidad de la Institución de las Fuerzas Armadas a la que pertenece, de acuerdo con el empadronamiento y asignación respectiva.”¹³⁷

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dentro de los supuestos de suspensión laboral, señala a la licencia para cumplir con el Servicio Militar¹³⁸ el cual también es mencionado por el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones al decir que “los servidores de carrera obligados a cumplir servicio militar, mantienen sus derechos; el tiempo que dure el servicio es computable como permanencia en el nivel”¹³⁹.

La Ley del Servicio Militar (Ley N° 29248) establece la licencia con goce de haber para el sector público durante el servicio militar para lo cual se debe presentar la constancia respectiva¹⁴⁰ y para el sector privado la licencia con goce de haber hasta por treinta días, después de los cuales el pago de las remuneraciones y bonificaciones será asumido por la Fuerza Armada respectiva¹⁴¹.

j) Licencia por ser miembro del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.

Para ser integrante del CSST se requiere:

- Ser trabajador.
- Tener 18 años de edad como mínimo.

¹³⁷ Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar, Artículo 74°.

¹³⁸ Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Artículo 12°, Literal e.

¹³⁹ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Artículo 123°.

¹⁴⁰ Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar, Artículo 75°, Inciso 2

¹⁴¹ Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar, Artículo 75°, Inciso 3.

- Tener capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo o laborar en puestos que permitan tener conocimiento o información sobre riesgos laborales.

En el sector público se considera trabajador a aquellos que se encuentran sujetos a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos 276 (carrera administrativa) y 728 (privado), así como los que cuenten con Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

Los miembros del CSST o los Supervisores, según sea el caso, gozarán de una licencia de treinta (30) días naturales por año calendario para el desempeño de sus funciones.¹⁴²

Estas funciones deberán estar íntimamente relacionadas con la gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la institución, debiendo ese tiempo ser destinado a: reuniones, coordinaciones, charlas externas sobre la materia, gestiones o trámites ante autoridades administrativas. Se recomienda establecer supuestos específicos para determinar el alcance de este beneficio.

k) Licencia por ser miembro de los Bomberos Voluntarios

Con la modificación del Decreto Supremo N° 001-96-TR¹⁴³ (Decreto Supremo N° 001-2017-TR) se incorporó el artículo 18-A, cuya redacción es la siguiente:

“Artículo 18-A.- Los trabajadores que se desempeñan como bomberos voluntarios ejercen un cargo cívico y tienen derecho a licencia con goce de remuneraciones, conforme a lo establecido en el literal e) del artículo 48 de la Ley, cuando sean convocados por el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP), para la atención de emergencias por incendios, accidentes, desastres o calamidades naturales o inducidas; u otros sucesos que

¹⁴² Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 32°.

¹⁴³ Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-96-TR

ponen en riesgo a las personas o al orden público; en cualquier parte del territorio nacional, incluyendo las zonas declaradas en estado de emergencia. El tiempo de licencia para la atención de dichos actos de servicio es considerado como tiempo trabajado para todos los efectos legales, por lo que no podrá ser descontado o considerado como ausencia injustificada, ni como falta laboral pasible de sanción. Se incluye dentro del plazo de licencia al tiempo adecuado y razonable para el descanso, recuperación y desintoxicación del bombero voluntario, así como para su retorno al centro de trabajo, considerando el término de la distancia. El empleador puede solicitar la constancia del acto de servicio que emita la respectiva Compañía de Bomberos.”

Asimismo, se especifica en el ahora modificado artículo 2°:

“Los servidores del Estado, sujetos a cualquier régimen laboral, incluidas las carreras especiales, que, a su vez, se desempeñen como bomberos voluntarios del Perú, tienen derecho a permisos y licencias con goce de remuneraciones, cuando sean convocados por el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP), para la atención de emergencias por incendios, accidentes, desastres o calamidades naturales o inducidas; u otros sucesos que ponen en riesgo a las personas o al orden público, en cualquier parte del territorio nacional, incluyendo las zonas declaradas en estado de emergencia. El tiempo de permiso o licencia, para la atención de dichos actos de servicio, es considerado como efectivamente prestado para todo efecto legal, por lo que no podrá ser descontado o considerado como ausencia injustificada, ni como falta disciplinaria pasible de sanción. Se incluye dentro del permiso o licencia el tiempo adecuado y razonable para el descanso,

recuperación y desintoxicación del bombero voluntario, considerando también el término de la distancia para su retorno a la entidad. La entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, podrá solicitar la constancia del acto de servicio que emita la respectiva Compañía de Bomberos.”

Para acceder a los permisos y licencias establecidos en esta norma, los trabajadores del sector privado y los servidores del Estado comunican, por única vez, al empleador su afiliación y retiro del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, mediante una declaración jurada o señalándolo así en los formatos que su empleador utilice para fines de legajo.¹⁴⁴ Para el ejercicio de los permisos y licencias establecidos en esta norma, los trabajadores del sector privado y los servidores del Estado comunican a su empleador, por cualquier medio, que han sido convocados por el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, hasta dentro del tercer día de producida la ausencia, considerando el término de la distancia, de corresponder.¹⁴⁵

Una vez que el trabajador del sector privado o el servidor del Estado se reincorpora a su centro de trabajo o entidad, el empleador puede solicitar la constancia de participación del trabajador o servidor en el acto de servicio, la cual es emitida gratuitamente por el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. En dicho caso, la constancia deberá ser presentada, por el trabajador o servidor, en un plazo no mayor de 10 días hábiles desde que se le es requerida.¹⁴⁶ La constancia emitida por el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú establece el

¹⁴⁴ Decreto Supremo N° 001-2017-TR. Artículo 3.1: Disposiciones comunes para el sector público y el sector privado.

¹⁴⁵ Decreto Supremo N° 001-2017-TR. Artículo 3.2: Disposiciones comunes para el sector público y el sector privado.

¹⁴⁶ Decreto Supremo N° 001-2017-TR. Artículo 3.3: Disposiciones comunes para el sector público y el sector privado.

tiempo requerido para la participación del bombero voluntario en el acto de servicio, así como para el descanso, recuperación y desintoxicación del bombero voluntario, y para su retorno al centro de trabajo, considerando el término de la distancia.

2.3.6.2. Sector Privado

a) La licencia para desempeñar cargo cívico

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dentro de los supuestos de suspensión laboral, señala junto a la licencias para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio a la licencia para desempeñar cargo cívico¹⁴⁷ pero al hacer mención a cargo cívico se refiere a licencias que ya hemos tratado como la licencia para el ejercicio de cargos políticos ya sea como parlamentario, alcalde, regidor, consejero regional u otro.

2.3.6.3. Sector Público

Las siguientes licencias, están reguladas en el Decreto Supremo N° 005-90- PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, específicamente en el artículo 110°, por lo que solo corresponderán a aquellos trabajadores del sector público dentro del régimen de la carrera administrativa.

a) Licencia por deceso de familiar

Los trabajadores dentro del régimen de la Carrera Administrativa, tendrán derecho a licencia laboral, en caso del fallecimiento del cónyuge, de los padres, de los hijos o hermanos; la cual se otorgará por cinco días, más tres días en caso que el fallecimiento se diera en lugar geográfico diferente

¹⁴⁷ Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Artículo 12°, Literal e.

al lugar de la prestación laboral¹⁴⁸. Esta licencia se encuentra dentro de los supuestos de suspensión laboral imperfecta, es decir donde se mantiene la remuneración¹⁴⁹.

b) Licencia por matrimonio

Esta licencia se da a cuenta del periodo vacacional¹⁵⁰, no pudiendo exceder los treinta días, siendo deducida del período vacacional inmediato siguiente del funcionario o servidor¹⁵¹.

c) Licencia por capacitación oficializada

Se otorga hasta por dos años, con motivo de capacitación oficializada, en el país o el extranjero¹⁵² y será con goce de remuneraciones¹⁵³.

d) Licencia por capacitación no oficializada

Es aquella capacitación que no cuenta con el auspicio institucional, la cual podrá durar hasta doce meses¹⁵⁴ y se dará sin goce de remuneraciones¹⁵⁵.

e) Licencia por motivos particulares

Al igual que respecto a los permisos laborales, también se ha previsto la licencia por motivos particulares, el reglamento del

¹⁴⁸ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Artículo 112°.

¹⁴⁹ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Artículo 110°.

¹⁵⁰ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Artículo 110°. Literal c.

¹⁵¹ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Artículo 118°.

¹⁵² Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Artículo 113°.

¹⁵³ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Artículo 110°, Literal a.

¹⁵⁴ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Artículo 116°.

¹⁵⁵ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Artículo 110°, Literal b.

servicio civil expresa la existencia de “otras licencias que la entidad decida otorgarle por interés de ella o del propio servidor civil”¹⁵⁶ pero no hace mención a la duración de estas, en el caso de las licencias por interés del trabajador serán no remuneradas¹⁵⁷. En el régimen de la carrera administrativa la duración será de hasta noventa días en un período no mayor de un año, dependiendo de las necesidades del servicio y de la justificación adecuada dada por el trabajador¹⁵⁸, esta se dará sin goce de remuneración¹⁵⁹.

f) Licencia por cuenta o interés de la entidad

Observamos que el reglamento del servicio civil también menciona “otras licencias que la entidad decida otorgarle por interés de ella”¹⁶⁰ las cuales al no ser en interés del trabajador sino de la entidad serán remuneradas¹⁶¹.

g) Licencia por citación policial, judicial, militar u administrativa

La Ley del Servicio Civil nos dice que la relación laboral se suspende de manera imperfecta (lo cual es lo mismo que decir que se mantiene la retribución al trabajador sin que este preste el trabajo debido) también cuando exista una “citación expresa, militar, policial u otras citaciones derivadas de actos de administración interna de las entidades públicas”¹⁶²; sin embargo, no hay un mayor desarrollo de esta licencia en el reglamento de la Ley del Servicio Civil.

¹⁵⁶ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Artículo 153°, Literal h.

¹⁵⁷ Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, Artículo 47.1°, Literal c.

¹⁵⁸ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Artículo 115°.

¹⁵⁹ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Artículo 110°, Literal b.

¹⁶⁰ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Artículo 153°, Literal h.

¹⁶¹ Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, Artículo 47.2°, Literal e

¹⁶² Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, Artículo 47.2°, Literal g.

Por su parte el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Régimen de la Carrera Administrativa, dice expresamente que se dará licencia por citación expresa ya sea judicial, militar o policial con goce de remuneraciones a los trabajadores dentro de este régimen¹⁶³ y también especifica que esta licencia “abarca el tiempo de concurrencia más los términos de la distancia”¹⁶⁴.

La LPCL no hace mención a este tipo de licencia, pero al existir un deber inexcusable de origen público, consideramos deberá otorgarse, explicaremos más adelante a que nos referimos por deber inexcusable de origen público.

h) Licencia por siniestros

Dentro de la Ley de la Reforma Magisterial, la licencia es el derecho y la autorización que tiene el profesor para no asistir al centro de trabajo (Institución Educativa) por uno o más días. Se formaliza mediante resolución administrativa de la autoridad competente (Director de la Institución Educativa y Unidad de Gestión Educativa). Debemos precisar que tales derechos se encuentran contenidos en la Ley de la Reforma Magisterial Nro. 29944 y en su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 004-2013-ED. Esta licencia con goce de remuneración está consagrada en el artículo 71° y las disposiciones generales se muestran a continuación:

El artículo 189° del Decreto Supremo N° 004-2013-ED señala que la licencia por siniestros se rige por lo siguiente: “a) Se concede en los caso de causa fortuita o fuerza mayor como terremotos, inundaciones, huaycos, incendios,

¹⁶³ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Artículo 110°, Literal a.

¹⁶⁴ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, Artículo 114°.

conmoción social y similares. b) Es determinada por la autoridad competente, sin exceder el plazo de treinta (30) días calendario”.¹⁶⁵

Nuestra legislación civil entiende por caso fortuito o fuerza mayor a toda causa no imputable, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso. En consecuencia, ambos casos, el caso fortuito y la fuerza mayor, son hechos que no pueden ser imputados.

Al parecer, ambos hechos tienen características comunes, sin embargo, poseen rasgos que los distinguen. El caso fortuito es un evento extraordinario e imprevisto causado por la naturaleza.

Dentro de este concepto podemos encontrar a los terremotos, inundaciones, huaycos, etc. La fuerza mayor, en cambio, es todo evento imprevisible causado por terceros. Aquí podemos encontrar a las guerras, acciones terroristas, paralización de actividades por huelga, etc. que impidan el cumplimiento de una obligación.

En conclusión, tanto el caso fortuito como la fuerza mayor generan la imposibilidad de cumplir con la obligación, y no son imputables al docente. Por eso es que se le otorga la licencia con goce de haber.

¹⁶⁵ Decreto Supremo N° 004-2013-ED, Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, Artículo 189°.

i) Licencia por estudios de postgrado, especialización o perfeccionamiento

Dentro de la Ley de la Reforma Magisterial, el profesor puede solicitar licencia con goce de remuneración por estudios de postgrado, especialización o perfeccionamiento, autorizados por el MINEDU y los Gobiernos Regionales.

La licencia se otorga al profesor hasta por un máximo de dos años, bajo las siguientes condiciones:

- Acreditar un mínimo de tres años como profesor nombrado.
- Contar con el auspicio o propuesta de la casa superior de estudios a través del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC) o por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (CONCYTEC).
- Compromiso a servir en su entidad por el doble del tiempo de licencia, contados a partir de su reincorporación.
- El profesor al que se le otorgó licencia por estudios no podrá solicitar una nueva licencia de este tipo antes de que transcurra un periodo equivalente al doble de la licencia inicialmente concedida.

j) Licencia por capacitación organizada por el Ministerio de Educación o los gobiernos regionales

Dentro de la Ley de la Reforma Magisterial la licencia con goce de remuneración por capacitación se otorga al profesor para participar en proyectos de innovación pedagógica e investigación educativa, sistematización de experiencias, pasantías, viajes de estudio y proyectos pedagógicos,

científicos y tecnológicos, promovidos por el Ministerio de Educación (MINEDU) o los Gobiernos Regionales.¹⁶⁶.

k) Licencia por asumir representación oficial del Estado Peruano

Dentro de la Ley de la Reforma Magisterial la licencia con goce de remuneración por asumir representación oficial del Estado Peruano se otorga al profesor que represente al Perú en certámenes de carácter nacional y/o internacional de carácter científico, educativo, cultural y deportivo.

La Resolución de licencia será expedida por el MINEDU y es hasta por treinta días.

2.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

En este apartado no nos dedicaremos a revisar las similitudes entre nuestra legislación y las legislaciones de otros Estados, sino por el contrario resaltaremos algunas virtudes, que lo llamaremos como buenas practicas o experiencias exitosas que se pueden tener en cuenta, para que sea aplicada en nuestra realidad jurídica y social. Así revisamos las legislaciones de Argentina y México donde resaltamos lo siguiente.

2.4.1. Argentina:

Desde un análisis de su Constitución encontramos que su regulación es similar a la peruana, excepto que recoge la estabilidad laboral para los trabajadores del sector público. Pero al remitirnos a sus normas de menor jerarquía y hacer un estudio sobre las licencias laborales, podemos resaltar lo siguiente:

Que en la Ley de Contrato de Trabajo recoge las licencias extraordinarias como la licencia por matrimonio con una duración hasta de diez (10) días; la licencia por fallecimiento de cónyuge o concubino, hijos o padres, con una duración de tres (3) días; la licencia por fallecimiento de un hermano, con una duración de un (1) día y la licencia de enseñanza media o universitaria, con una duración

¹⁶⁶ Decreto Supremo N° 004-2013-ED. Reglamento de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial.

de dos (2) días, aplicable para los exámenes con máximo de diez días por año¹⁶⁷.

Estas licencias especiales previstas por la Ley de Contrato de Trabajo de la República Argentina son períodos de tiempo donde el trabajador por razones extraordinarias puede no cumplir con sus tareas habituales, y no se halla bajo las órdenes de su empleador, percibiendo de todos modos, la remuneración correspondiente, calculada del mismo modo que el período vacacional, o sea, en caso de salario mensual, se divide el sueldo por 25.

Además de las licencias extraordinarias ofrece otras licencias especiales como, la licencia por donación de sangre contemplada en la Ley 22990, y la licencia para comparecer ante la justicia y organismos públicos contemplados en la ley 23691.

Como podemos denotar son licencias que en el Estado peruano se puede tomar en cuenta a efectos de una mayor protección al trabajador, a la familia y la promoción de la formación profesional trabajador; ya que para los casos de matrimonio, fallecimiento de algún familiar y requerimientos de permisos o licencias laborales por razones de estudio, el trabajador se ve sometido a la voluntad del empleador.

2.4.2. México

En el caso de México vamos a empezar resaltando desde su legislación Constitucional, ya que en este Estado se ha dado un rango Constitucional a la licencia prenatal y posnatal la mismas que da un mes antes del parto y dos

¹⁶⁷ **El artículo 158 de la LCT: Licencias extraordinarias**

1. Nacimiento de hijo: dos días corridos (uno de ellos debe ser hábil por lo menos)
2. Matrimonio: diez días corridos
3. Fallecimiento de cónyuge o concubino, hijos o padres: tres días corridos (uno al menos debe ser hábil)
4. Fallecimiento de hermano: un día (deberá tratarse de día hábil)
5. Examen de enseñanza media o universitaria, con planes oficiales o autorización de organismos competentes, nacionales o provinciales: dos días corridos por examen con un máximo de diez días por año.

meses después del parto; y a la licencia por lactancia, cuya duración es de una (1) hora diaria, dividida en dos (2) periodos de media hora cada una¹⁶⁸.

También en esta legislación se reconoce la licencia a favor de la madre adoptante con una duración de en un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día que reciba al infante.

Ambos son hechos que tenemos que resaltar a efectos de mejorar nuestra legislación nacional en cuanto a las licencias laborales a favor del trabajador.

¹⁶⁸ Título Sexto Del Trabajo y de la Previsión Social. Artículo 123. B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

Xi_ Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

3. CAPÍTULO III: ANÁLISIS Y RESULTADO

3.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

3.1.1. Encuesta N° 01, realizada a trabajadores de diferentes regímenes laborales, pertenecientes a la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.

Con la finalidad de determinar en qué medida son conocidas o usadas las licencias y permisos laborales existentes, se elaboró un cuestionario, enumerando y clasificando todas las licencias y permisos estudiados durante esta investigación. La muestra poblacional se realizó a 100 trabajadores del Poder Judicial de Chiclayo, perteneciente a distintos regímenes laborales, con la autorización expresa del Gerente General de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque Julio Sifuentes Nicasio, entre los días 1 y 5 de Agosto del año 2019.

La elaboración de la encuesta N° 1, se hizo con forma de un cuestionario, consta de la numeración de 34 premisas que describen las licencias y permisos laborales, su nombre, duración, y si goza o no de un carácter remunerativo; a continuación se colocan cuatro recuadros vacíos que deberán ser marcados con un check (✓) o aspa (x) según corresponda respecto a las preguntas ¿La conoce?, ¿La usó?, ¿La considera necesaria?, ¿La modificaría?

Las siguientes imágenes corresponden a ambas caras del Cuestionario N° 1, tal y como se entregó a los trabajadores, a los cuales se les dio las instrucciones correspondientes y se aclararon dudas relativas a su resolución.

CUESTIONARIO N° 01: RESPECTO A LICENCIAS Y PERMISOS LABORALES

Marque con un check (✓) o aspa (X), o complete el espacio en blanco según corresponda, puede añadir algún comentario u opinión.

LICENCIAS	DURACIÓN		LA CONOCE	LA USÓ	ES EFICIENTE	LA MODIFICARÍA
Sector Público y Privado						
licencia laboral por maternidad	98 días(+30 en casos especiales)	Remunerada				
licencia laboral por paternidad	10 días (+30 en casos especiales)	Remunerada				
licencia laboral por adopción	30 días	Remunerada				
Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave	7 días (ampliable a cuenta de vacaciones)	Remunerada				
Licencia por invalidez temporal, enfermedad y accidente	20 días (ampliable a cuenta de EsSalud)	Remunerada				
El permiso para el desempeño de cargos sindicales	hasta 30 días al año	Remunerado				
Licencia para el ejercicio de regidor	20 horas semanales	Remunerada				
Licencia para ejercer como consejero regional	80 horas mensuales	Remunerada				
La licencia para cumplir con el Servicio Militar	por el tiempo que dure el servicio	Remunerada				
Licencia por ser miembro del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.	máximo 30 días	Remunerada				
Licencia para terapias de rehabilitación y asistencia médica de personas con discapacidad	56 horas (a cuenta de vacaciones o compensable con horas extraordinarias)	No remunerada				
Licencia para el ejercicio de cargos políticos de alcaldía y parlamento	lo que dure el mandato	No remunerada				
Sector público						
Licencia por deceso de familiar	5 días (+ 3 días en caso que el fallecimiento se diera en lugar lejano)	Remunerada				
Licencia por capacitación oficializada	Hasta 2 años	Remunerada				
Licencia por cuenta o interés de la entidad	Plazo no especificado	Remunerada				
Licencia por citación policial, judicial, militar u administrativa	Abarca el tiempo de concurrencia más los términos de la distancia	Remunerada				
Licencia por siniestros	hasta 30 días	Remunerada				
Licencia por estudios de postgrado, especialización o perfeccionamiento	Máximo 2 años	Remunerada				
Licencia por capacitación organizada por el MINEDU o los gobiernos regionales	plazo no especificado	Remunerada				

Ilustración 1: Cuestionario N°01, cara A

Licencia por asumir representación oficial del Estado Peruano	hasta 30 días	Remunerada				
Licencia por ser parte de los bomberos voluntarios	lo que dure su participación y el tiempo de su recuperación	Remunerada				
Licencia por matrimonio	máximo 30 días a cuenta de vacaciones	No remunerada				
Licencia por capacitación no oficializada	hasta 12 meses	No remunerada				
Licencia por motivos particulares	Máximo 90 días en 1 año	No remunerada				
PERMISOS	DURACIÓN		LO CONOCE	LO USÓ	ES EFICIENTE	LO MODIFICARÍA
Sector Público y Sector Privado						
Permiso por lactancia materna	Una hora diaria, al término del periodo postnatal (+1h)	Remunerado				
Permiso por donación de sangre	Lo que dure la donación (Hasta 4 veces al año)	Remunerado				
Permiso para trabajadores con familiares que sufren la enfermedad de Alzheimer y otras demencias	horas, máximo una jornada laboral al año	Remunerado				
Permiso para pacientes de tuberculosis.	(1 hora los días que dure su tratamiento)	Remunerado				
Los permisos concedidos por voluntad del empleador	horas que no superen un día por mes					
Sector público						
Permiso para el ejercicio de la docencia	máximo de 6 horas a la semana	No Remunerado				
Permiso para seguir estudios superiores	máximo de 6 horas a la semana	No Remunerado				
Permiso para atención médica	3 veces al año	No Remunerado				
Permiso para la participación en órganos colegiados	(no especificado)					

Ilustración 2: Cuestionario N°01, cara B

3.1.2. Encuesta N° 02, realizada a trabajadores de diferentes regímenes laborales, pertenecientes a la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.

Con la finalidad de determinar a qué regímenes laborales pertenecía la población encuestada, y su opinión respecto a la existencia, modificación, o regulación de las Licencias y Permisos laborales, se elaboraron preguntas subjetivas a través de las cuales podrían expresarse libremente. La muestra poblacional se realizó a 100 trabajadores del Poder Judicial de Chiclayo, con la

autorización expresa del Gerente General de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque Julio Sifuentes Nicasio, entre los días 1 y 5 de Agosto del año 2019.

Para fines prácticos, tanto la encuesta N°01 y N°02 fueron unidas y presentadas dentro de un mismo documento, sin embargo las premisas a responder eran distintas, tanto en su estructura como en el fondo, a diferencia de la encuesta N°01, la segunda pretende recoger información más personalizada, por tanto las preguntas tuvieron que ser planteadas para obtener una respuestas más amplia.

A continuación, una imagen de la Encuesta N° 02, tal y como se le presentó a los encuestados.

CUESTIONARIO N° 02: RESPECTO A LICENCIAS Y PERMISOS LABORALES

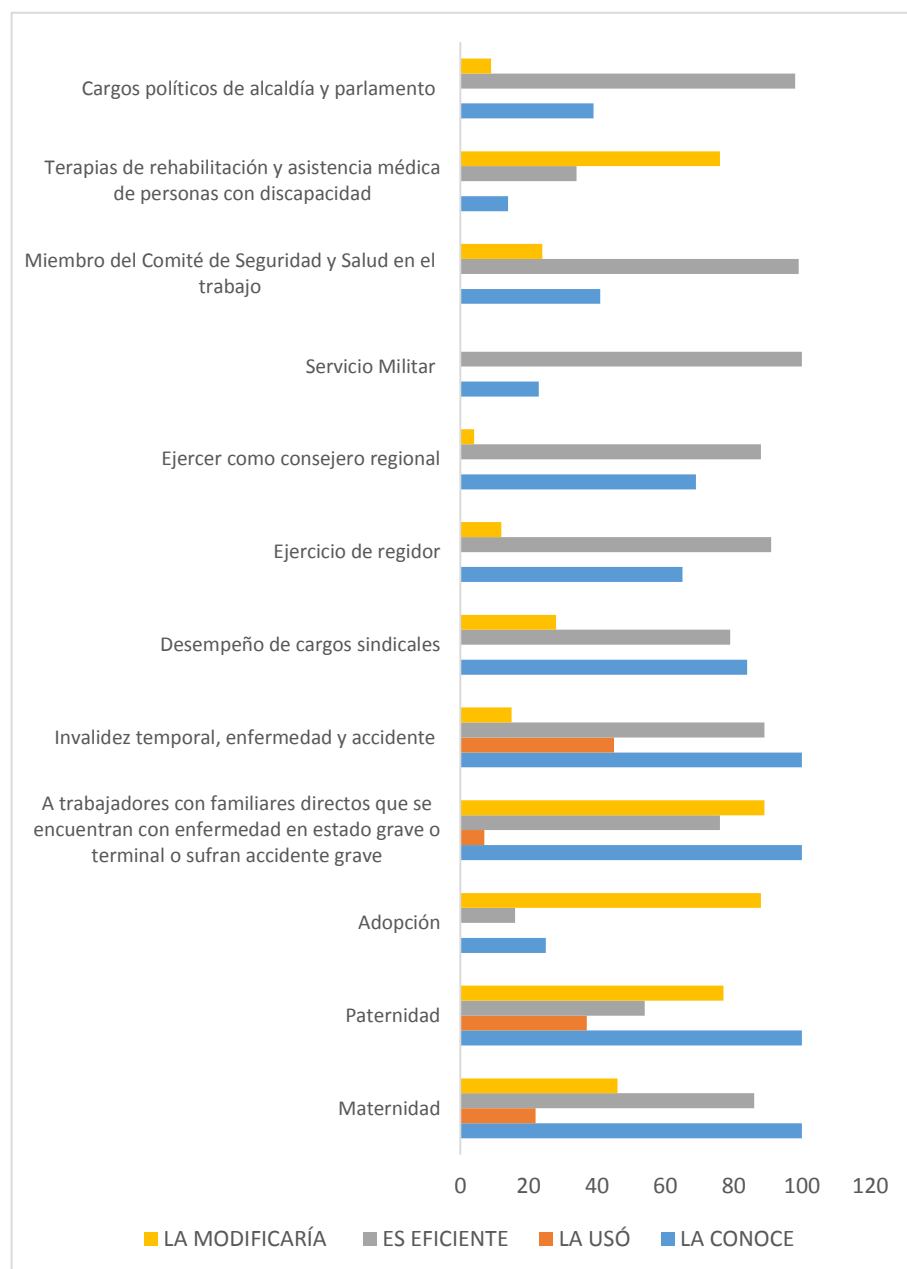
1. ¿A qué régimen laboral pertenece? _____
2. ¿Considera alguna de las licencias y/o permisos, innecesarios o repetitivos? ¿De ser así, cuál es? _____
3. ¿Considera que existe una falta de regulación de las mismas? _____
4. ¿Añadiría alguna(o)? _____
5. ¿Cree que existe una falta de publicidad de las licencias o permisos? _____

¡MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO, CON SU OPINIÓN ESTÁ CONTRIBUYENDO A LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA!

3.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

3.2.1. Encuesta N°01

3.2.1.1. Licencias del sector público y privado



a) Respecto a la opción sobre el conocimiento de las licencias que tienen en común el sector público y privado.

Las siguientes licencias superaron el 80% de encuestados quienes aseguraron conocerlas, por tanto podemos concluir que son las más populares:

- Licencia por maternidad
- Licencia por paternidad
- Licencia por invalidez temporal, enfermedad y accidente
- La licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal, o sufran accidente grave.
- Licencia por el desempeño de cargos sindicales

Entre el 50% y 80% de los encuestados aseguró conocer las siguientes licencias, consecuentemente gozan de una popularidad media:

- Licencia para ejercicio de regidor
- Licencia para ejercer como consejero regional

Por último, menos del 50% de encuestados aceptó conocer las siguientes licencias, por lo que podemos concluir que no gozan de publicidad suficiente.

- Licencia por adopción
- Licencia para cumplir con Servicio Militar
- Licencia por ser miembro del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo
- Licencia para terapias de rehabilitación y asistencia médica de personas con discapacidad
- Licencia para ejercer cargos políticos de alcaldía y parlamento

b) Respecto a la opción sobre el uso de las licencias que tienen en común el sector público y privado.

Menos del 50% de encuestados aceptó haber usado las siguientes licencias, por lo que podemos concluir que no gozan de publicidad suficiente.

- Licencia por invalidez temporal, enfermedad y accidente
- Licencia por paternidad
- Licencia por maternidad

Cabe mencionar que a criterio de la investigadora, resulta sorprendente el poco uso de las licencias enumeradas, independientemente de las razones que tengan los trabajadores para no usarlas, es un dato que merece tener en cuenta, materia de una investigación más especializada.

c) Respecto a la opción sobre la eficiencia de las licencias que tienen en común el sector público y privado.

Las siguientes licencias superaron el 80% de encuestados quienes consideran eficientes las siguientes licencias:

- Licencia por maternidad
- Licencia por invalidez temporal, enfermedad y accidente
- Licencia para el ejercicio de regidor
- Licencia para ejercer como consejero regional
- Licencia para cumplir con el servicio militar
- Licencia por ser miembro del comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Licencia para cargos políticos de alcaldía y parlamento

Entre el 50% y el 80% de los encuestados consideró eficiente las siguientes licencias:

- Licencia por paternidad
- Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave
- Licencia para el desempeño de cargos sindicales

Por último, menos del 50% de encuestados consideró eficientes las siguientes licencias.

- Licencia por adopción
- Licencia para terapias de rehabilitación y asistencia médica de personas con discapacidad

d) Respecto a la opción sobre si se modificarían las licencias que tienen en común el sector público y privado.

Las siguientes licencias superaron el 80% de encuestados quienes consideran que las siguientes licencias deberían ser modificadas:

- Licencia por adopción
- Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave

Entre el 50% y el 80% de los encuestados consideró que las siguientes licencias deberían modificarse:

- Licencia por paternidad

- Licencia para terapias de rehabilitación y asistencia médica de personas con discapacidad

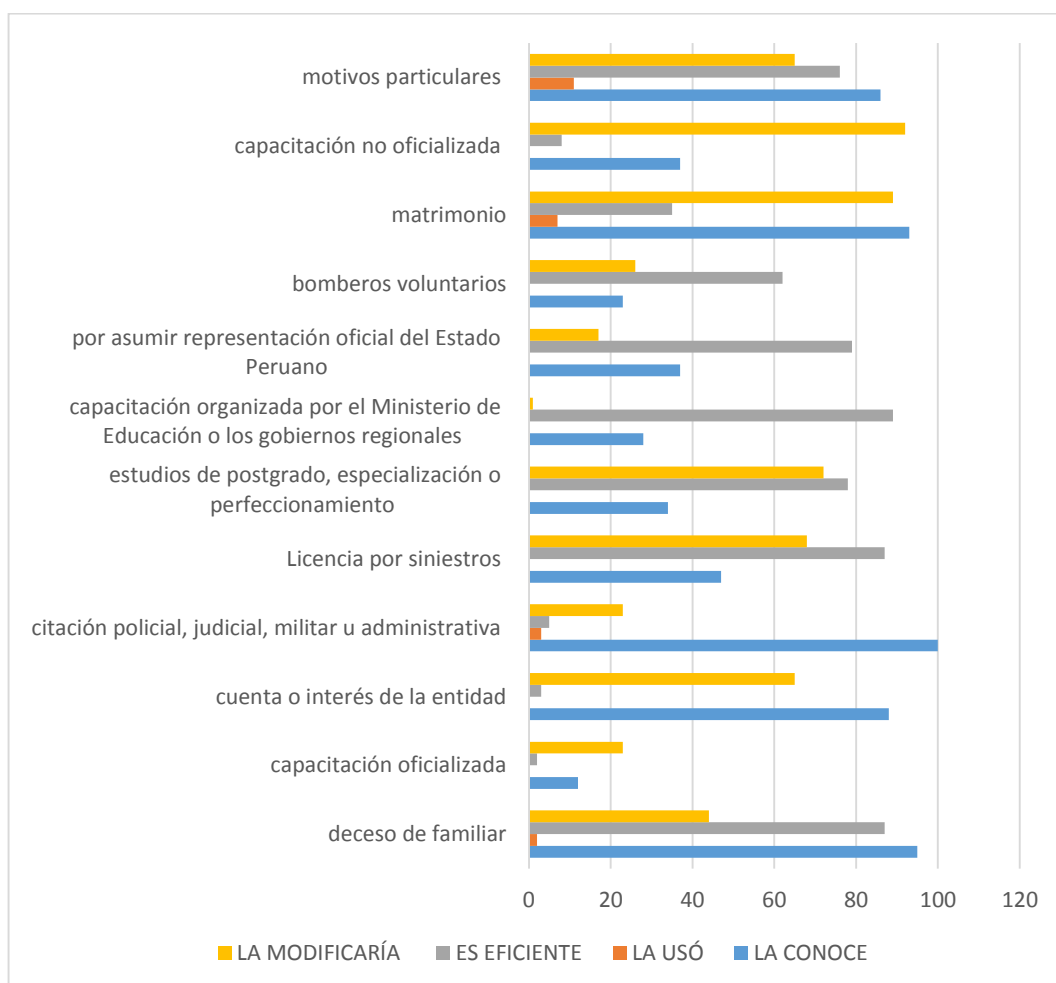
Por último, menos del 50% de encuestados consideró que las siguientes licencias deberían modificarse.

- Licencia por maternidad
- Licencia por Invalidez temporal, enfermedad y accidente
- Licencia por desempeño de cargos sindicales
- Licencia para el ejercicio de regidor
- Licencia para ejercer como consejero regional
- Licencia por ser Miembro del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo
- Licencia por Cargos políticos de alcaldía y parlamento

Ningún encuestado consideró que debería modificarse la siguiente Licencia:

- Licencia para cumplir con el servicio militar

3.2.1.2. Licencias exclusivas del sector público



a) Respecto a la opción sobre el conocimiento de las licencias exclusivas del sector público.

Las siguientes licencias superaron el 80% de encuestados quienes aseguraron conocerlas, por tanto podemos concluir que son las más populares:

- Licencia deceso de familiar
- Licencia por cuenta o interés de la entidad
- Licencia por citación policial, judicial, militar u administrativa
- Licencia por matrimonio
- Licencia por motivos particulares

Menos del 50% de encuestados aceptó conocer las siguientes licencias, por lo que podemos concluir que no gozan de publicidad suficiente.

- Licencia por siniestros
- Licencia por capacitación oficializada
- Licencia por estudios de postgrado, especialización o perfeccionamiento
- Licencia por capacitación organizada por el Ministerio de educación
- Licencia por asumir representación oficial del estado peruano
- Licencia por ser parte de los Bomberos voluntarios
- Licencia por capacitación no oficializada

b) Respecto a la opción sobre el uso de las licencias exclusivas del sector público.

Menos del 20% de encuestados aceptó haber usado las siguientes licencias, por lo que podemos concluir que no gozan de publicidad suficiente.

- Licencia por deceso de familiar
- Licencia por citación policial, judicial, militar u administrativa
- Licencia por matrimonio
- Licencia por motivos particulares

Los encuestados no usaron las siguientes licencias:

- Licencia por capacitación oficializada
- Licencia por cuenta o interés de la entidad
- Licencia por siniestros

- Licencia por estudios de postgrado, especialización o perfeccionamiento
- Licencia por capacitación organizada por el Ministerio de Educación o los gobiernos regionales
- Licencia por asumir representación oficial del Estado Peruano
- Licencia por ser parte de los bomberos voluntarios
- Licencia por capacitación no oficializada

c) Respecto a la opción sobre la eficiencia de las licencias exclusivas del sector público.

Las siguientes licencias superaron el 80% de encuestados quienes consideran eficientes las siguientes licencias:

- Licencia por deceso de familiar
- Licencia por siniestros
- Licencia por capacitación organizada por el Ministerio de Educación o los gobiernos regionales

Entre el 50% y el 80% de los encuestados consideró eficiente las siguientes licencias:

- Licencia por estudios de postgrado, especialización o perfeccionamiento
- Licencia por asumir representación oficial del Estado Peruano
- Licencia por ser parte de los bomberos voluntarios
- Licencia por motivos particulares

Por último, menos del 50% de encuestados consideró eficientes las siguientes licencias.

- Licencia por capacitación oficializada
- Licencia por cuenta o interés de la entidad
- Licencia por citación policial, judicial, militar u administrativa
- Licencia por matrimonio
- Licencia por capacitación no oficializada

d) Respecto a la opción sobre si se modificarían las licencias exclusivas del sector público.

Las siguientes licencias superaron el 80% de encuestados quienes consideran que las siguientes licencias deberían ser modificadas:

- Licencia por matrimonio
- Licencia por capacitación no oficializada

Entre el 50% y el 80% de los encuestados consideró que las siguientes licencias deberían modificarse:

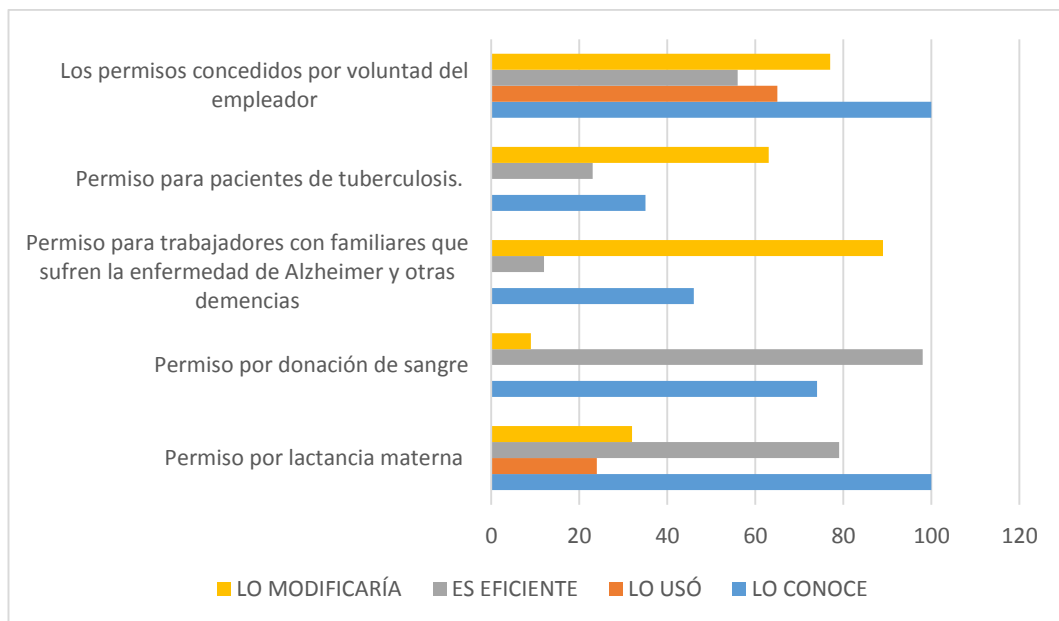
- Licencia por cuenta o interés de la entidad
- Licencia por siniestros
- Licencia por estudios de postgrado, especialización o perfeccionamiento
- Licencia por motivos particulares

Por último, menos del 50% de encuestados consideró que las siguientes licencias deberían modificarse.

- Licencia por deceso de familiar
- Licencia por capacitación oficializada
- Licencia por citación policial, judicial, militar u administrativa
- Licencia por capacitación organizada por el Ministerio de Educación o los gobiernos regionales

- Licencia por asumir representación oficial del Estado Peruano
- Licencia por ser parte de los bomberos voluntarios

3.2.1.3. Permisos del sector público y privado



a) Respecto a la opción sobre el conocimiento de los permisos que tienen en común el sector público y privado.

Los siguientes permisos superaron el 80% de encuestados quienes aseguraron conocerlos, por tanto podemos concluir que son los más populares:

- Permiso por lactancia materna
- Los permisos concedidos por voluntad del empleador

Entre el 50% y 80% de los encuestados aseguró conocer los siguientes permisos, consecuentemente gozan de una popularidad media:

- Permiso por donación de sangre

Por último, menos del 50% de encuestados aceptó conocer los siguientes permisos, por lo que podemos concluir que no gozan de publicidad suficiente.

- Permiso para trabajadores con familiares que sufren la enfermedad de Alzheimer y otras demencias
- Permiso para pacientes de tuberculosis.

b) Respecto a la opción sobre el uso de los permisos que tienen en común el sector público y privado.

Entre el 50% y 80% de los encuestados aseguró haber usado los siguientes permisos:

- Los permisos concedidos por voluntad del empleador

Menos del 50% de encuestados aceptó haber usado los siguientes permisos:

- Permiso por lactancia materna

Ningún encuestado usó los siguientes permisos:

- Permiso por donación de sangre
- Permiso para trabajadores con familiares que sufren la enfermedad de Alzheimer y otras demencias
- Permiso para pacientes de tuberculosis.

c) Respecto a la opción sobre la eficiencia de los permisos que tienen en común el sector público y privado.

Los siguientes permisos superaron el 80% de encuestados quienes consideran eficientes las siguientes licencias:

- Permiso por donación de sangre

Entre el 50% y el 80% de los encuestados consideró eficiente los siguientes permisos:

- Permiso por lactancia materna
- Los permisos concedidos por voluntad del empleador

Por último, menos del 50% de encuestados consideró eficientes los siguientes permisos.

- Permiso para trabajadores con familiares que sufren la enfermedad de Alzheimer y otras demencias
- Permiso para pacientes de tuberculosis.

d) Respecto a la opción sobre si se modificarían los permisos que tienen en común el sector público y privado.

Los siguientes permisos superaron el 80% de encuestados quienes consideran que deberían ser modificados:

- Permiso para trabajadores con familiares que sufren la enfermedad de Alzheimer y otras demencias.

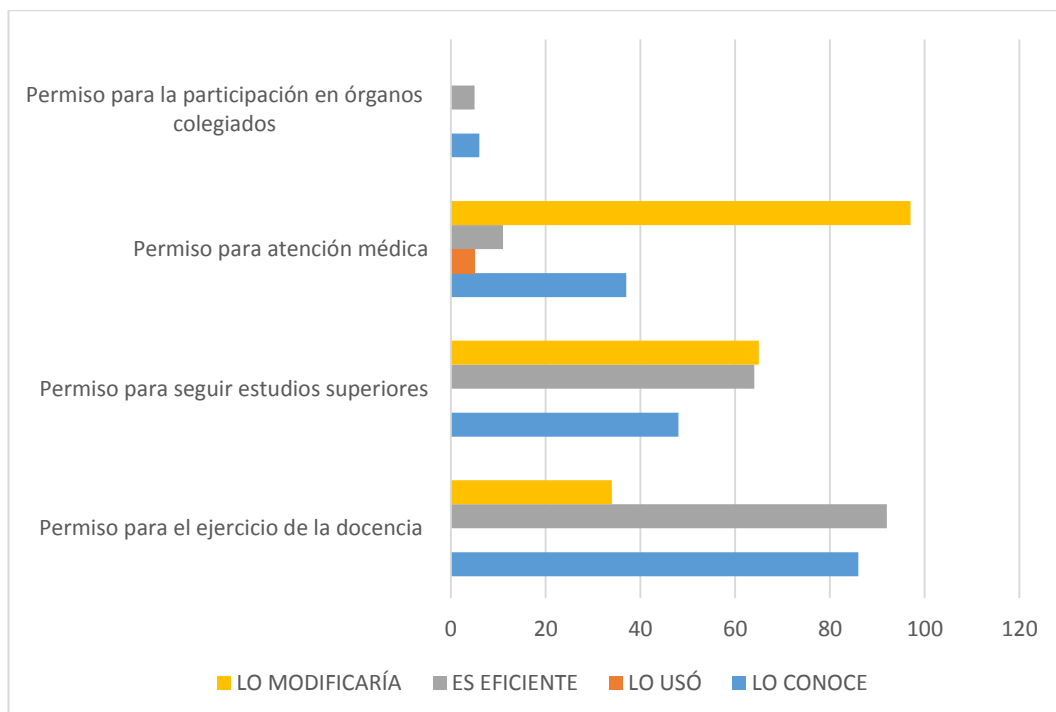
Entre el 50% y el 80% de los encuestados consideró que los siguientes permisos deberían modificarse:

- Permiso por lactancia materna
- Los permisos concedidos por voluntad del empleador

Por último, menos del 50% de encuestados consideró que los siguientes permisos deberían modificarse.

- Permiso para trabajadores con familiares que sufren la enfermedad de Alzheimer y otras demencias
- Permiso para pacientes de tuberculosis.

3.2.1.4. Permisos exclusivos del sector público



a) Respecto a la opción sobre el conocimiento de los permisos exclusivos del sector público.

Los siguientes permisos superaron el 80% de encuestados quienes aseguraron conocerlos, por tanto podemos concluir que son los más populares:

- Permiso para el ejercicio de la docencia

Menos del 50% de encuestados aceptó conocer los siguientes permisos, por lo que podemos concluir que no gozan de publicidad suficiente.

- Permiso para seguir estudios superiores
- Permiso para atención médica
- Permiso para la participación en órganos colegiados

b) Respecto a la opción sobre el uso de los permisos exclusivos del sector público.

Menos del 10% de encuestados aceptó haber usado los siguientes permisos:

- Permiso para atención médica

Ningún encuestado usó los siguientes permisos:

- Permiso para el ejercicio de la docencia
- Permiso para seguir estudios superiores
- Permiso para la participación en órganos colegiados

c) Respecto a la opción sobre la eficiencia de los permisos exclusivos del sector público.

Los siguientes permisos superaron el 80% de encuestados quienes consideran eficientes los siguientes permisos:

- Permiso para el ejercicio de la docencia

Entre el 50% y el 80% de los encuestados consideró eficiente los siguientes permisos:

- Permiso para seguir estudios superiores

Por último, menos del 50% de encuestados consideró eficientes los siguientes permisos.

- Permiso para la atención médica
- Permiso para la participación de órganos colegiados

d) Respecto a la opción sobre si se modificarían los permisos exclusivos del sector público.

Los siguientes permisos superaron el 80% de encuestados quienes consideran que deberían ser modificados:

- Permiso para la atención médica.

Entre el 50% y el 80% de los encuestados consideró que los siguientes permisos deberían modificarse:

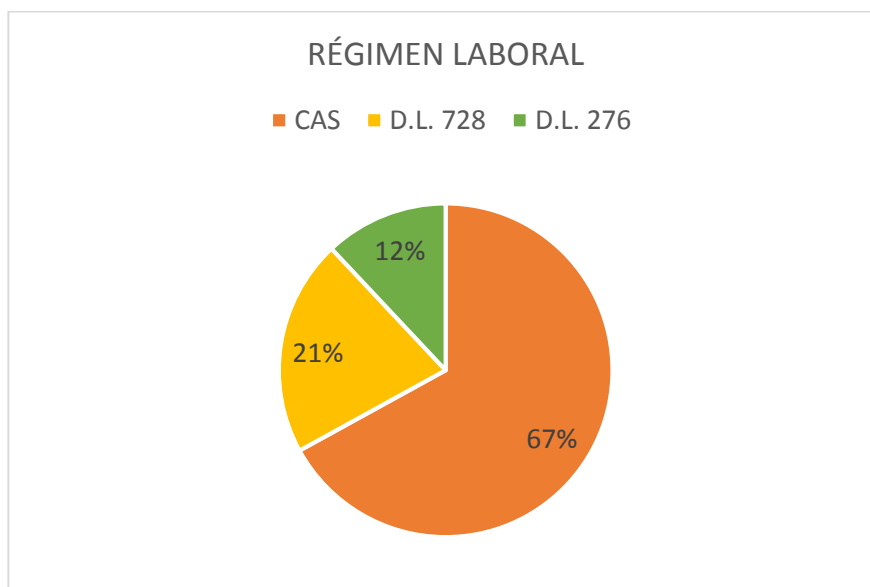
- Permiso para seguir estudios superiores

Por último, menos del 50% de encuestados consideró que los siguientes permisos deberían modificarse.

- Permiso para el ejercicio de la docencia
- Permiso para la participación en órganos colegiados

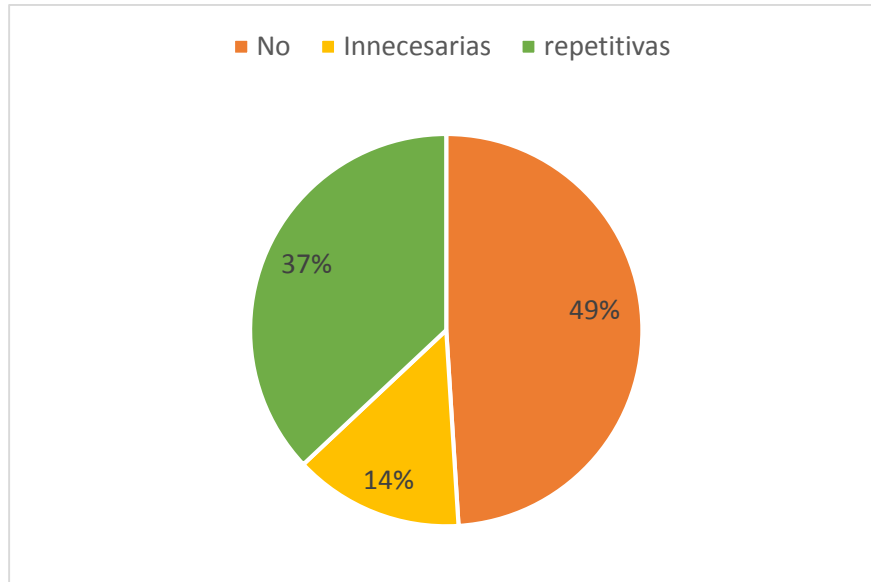
3.2.2. Encuesta N°02

3.2.2.1. Pregunta ¿A qué régimen laboral pertenece?



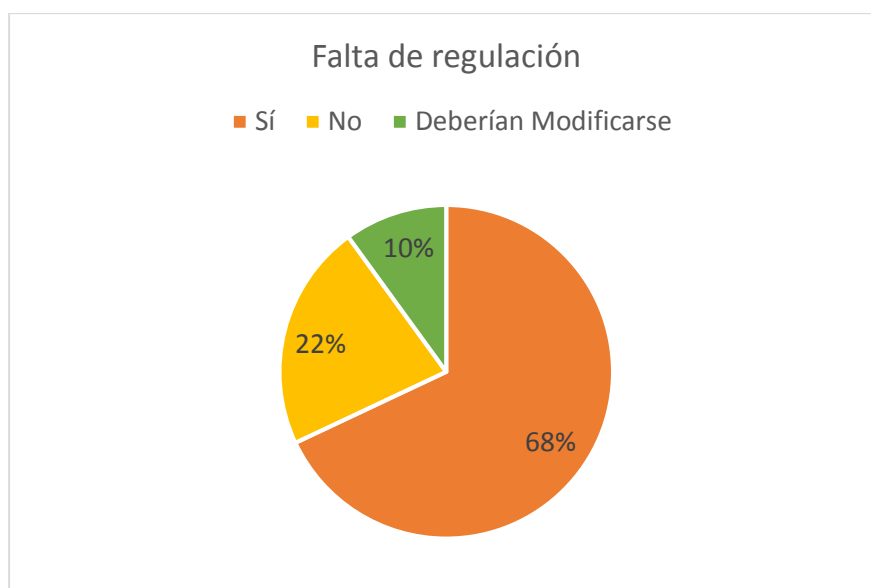
El 67% de los encuestados están suscritos a Contratos Administrativos de Servicios, 21% bajo los alcances del D.L. 728, y 12% D.L. 276

3.2.2.2. Pregunta ¿Considera a alguna de las licencia y/o permisos, innecesarios o repetitivos?



El 49% de encuestados no consideró innecesarios o repetitivos los permisos o licencias descritos. El 37% los consideró repetitivos y el 14% innecesarios.

3.2.2.3. Pregunta ¿Considera que existe una falta de regulación de los permisos o licencias?



El 68 % de los encuestados consideró que existe una falta de regulación de las licencias y permisos. Además consideraron que algunas licencias o permisos deberían aumentar su duración y/o ser remuneradas, como:

- Licencia por paternidad (aumentar)
- Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave (aumentar)
- Licencia por matrimonio (remunerada)
- Licencia para terapias de rehabilitación y asistencia médica d personas con discapacidad (aumentar y remunerada)
- Permiso para trabajadores con familiares que sufren la enfermedad de Alzheimer y otras demencias (aumentar)
- Permiso para pacientes con tuberculosis (aumentar)
- Permiso para atención médica (aumentar y remunerada)
- Permiso para seguir estudios superiores¹⁶⁹

3.2.2.4. Pregunta ¿añadiría algún(a) otro(a)?

Los encuestados no especificaron respuesta a esta pregunta.

¹⁶⁹ El permiso para seguir estudios superiores se encuentra regulado en la Ley de la Reforma Magisterial, por tanto no es aplicable a los trabajadores encuestados, pertenecientes al Poder Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.

3.2.2.5. Pregunta ¿Cree que existe una falta de publicidad de las licencias o permisos?



El 96% de los encuestados considera que no conocen todas las licencias o permisos a los que tienen acceso. No han visto publicidad o propaganda que les facilite conocer los derechos a los que tienen acceso.

4. CAPÍTULO IV: CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

4.1. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1.1. Discusión sobre el objetivo “identificar y analizar las licencias y permisos laborales remunerados y no remunerados que existen actualmente en el Perú”

Uno de los principales factores que se ha desarrollado en la presente investigación, es la identificación de las licencias y permisos existentes, remunerados y no remunerados; asimismo se han clasificado según su ubicación en el régimen público o privado y su carácter remunerativo; todo esto desarrollado de manera meticulosa en el capítulo II (2.3). Creando así una base de información, actualizada y completa sobre todas las licencias y permisos laborales existentes en el Perú, respecto al régimen público, privado y C.A.S.

Consecuentemente, esto resultará de utilidad para el ciudadano trabajador, que como ha podido comprobarse en las encuestas realizadas, desconoce específicamente a qué licencias o permisos puede acceder, dándole así la oportunidad hacer uso de forma correcta y eficiente de los derechos a los que tiene acceso, según el régimen laboral al que corresponda.

4.1.2. Discusión sobre el objetivo “estimar el uso efectivo de las licencias laborales por los trabajadores del distrito de Chiclayo”

El presente objetivo se ha desarrollado a lo largo del Capítulo III, y como ha podido verificarse, en las encuestas realizadas, la realidad de los hechos demuestra que sólo un promedio de 32% de los trabajadores, hace uso de los permisos y licencias existentes, esto cobra sentido,

cuando corroboramos con las mismas encuestas, que los trabajadores optan por hacer uso de los permisos antes que las licencias, pues les resulta menos engorroso tramitar la autorización para faltar unas cuantas horas, que faltar jornadas enteras.

De igual forma se puede relacionar el poco acceso a estos beneficios, debido a la falta de conocimiento de la existencia de las mismas, o en la mayoría de casos, la ineficiente identificación, es decir, el trabajador puede conocer que tiene derecho a una licencia, pero desconoce el nombre exacto de la misma, su duración y propósito, y si es aplicable acceder a ella desde el régimen laboral al que pertenece.

4.1.3. Discusión sobre el objetivo “establecer si existe una correcta regulación de las licencias y permisos laborales en el Perú”

En lo referente a este objetivo, si bien es cierto el determinar la correcta regulación de las licencias y permisos laborales puede ser una tarea complicada por el elemento abstracto de la premisa, al ser esta una investigación de carácter científico, se tomará el resultado de los datos obtenidos a través de las técnicas usadas para la recolección de información, y así formar un criterio general, emanado de la experiencia y opinión de los trabajadores encuestados, que tomaremos como postura oficial. Los factores para determinar si una licencia o permiso tiene correcta y efectiva regulación dentro del marco legal peruano, son tomados en base a las respuestas conseguidas por las preguntas relativas a la modificación y eficiencia, extraídas del cuestionario N° 1.

De igual forma se extraerá información del cuestionario N°2, gracias a las premisas plantadas respecto a la necesidad, regulación y publicidad de las licencias y permisos laborales (Preguntas 2, 3 y 5).

Por lo tanto, de acuerdo a lo antes expuesto y según los datos recolectados, un aproximado de 50% de la población encuestada considera que al menos un mínimo de 8 licencias y permisos, requieren una efectiva regularización, debiendo modificar su plazo y/o carácter remunerativo, y precisar de forma clara sus alcances.

En consecuencia, podemos concluir que la regulación de las licencias y permisos no es eficiente, y los trabajadores no pueden acceder a ellas o prefieren no hacerlo, por factores como la falta de publicidad, falta de información, la falla en el sistema administrativo para tener acceso a ellas (burocracia), inconformidad con los plazos, o falta de precisión al definir las e identificarlas.

4.2. CONTRASTACION DE LA HIPÓTESIS

4.2.1. Hipótesis inicial

La regulación de las licencias y permisos laborales remunerados y no remunerados, no son adecuadas porque no se cumple eficientemente el objeto de las mismas.

4.2.2. Hipótesis conclusiva

La regulación de las licencias y permisos laborales remunerados y no remunerados, no es adecuada porque no existe un manual, compilado o informe que permita una correcta identificación y delimitación de las mismas; la existencia de numerosas licencias y permisos generan un sobre costo laboral que se evidencia en una clara falta de iniciativa por parte de los empleadores de reconocer estos beneficios a sus trabajadores; y los plazos en algunos casos no corresponden a la necesidad que se debe cubrir, siendo que no se cumple eficientemente el objeto de las mismas.

CONCLUSIONES

1. La investigación realizada determina, que existe un número considerable de trabajadores que desconoce la existencia de todas las licencias y permisos a los que tienen derecho, esto debido a que no existe un medio que facilite el acceso a dicha información, además de ello, los empleadores no manifiestan iniciativa en revelar este tipo de detalles. De igual forma, un gran número de trabajadores considera que los plazos de las mismas no se ajustan a su propósito, y que deberían ser ampliados en algunos casos. Existen también, ciertos sectores de la población, que debido a la regulación particular a las que están sujetos, tienen posibilidad de acceder a más permisos y licencias, deviniendo esto en un trato diferenciado. Todo ello, nos lleva a concluir que a través de los años, la implementación de las licencias y permisos se ha venido dando de forma ineficiente, esto queda demostrado en la realidad, puesto que a pesar de que se han identificado la existencia de treinta y tres (33) permisos y licencias laborales, las encuestas realizadas durante esta investigación, siguen mostrando descontento e inconformidad por parte de los trabajadores, puesto que gran parte de ellos no ha podido hacer uso efectivo de estos derechos, y en los casos en los que sí ha accedido, muestran descontento con los plazos correspondientes.
2. En nuestra realidad peruana, hace falta de un compilado ordenado, detallado y actualizado que contenga todas las licencias y permisos, remunerados y no remunerados del Perú, esto es un factor que influye en el trabajador, para decidir su acceso a estos beneficios. Por lo tanto, sería ideal la creación de un mecanismo que permita un fácil acceso a la información pertinente por parte del empleado, acorde a su régimen laboral; agilizando el conocimiento, uso y acceso a las licencias o permisos necesarios.

En la presente investigación se ha logrado identificar y analizar las siguientes licencias y permisos:

LICENCIAS

Sector Público y Privado

- 1) Licencia laboral por maternidad
- 2) Licencia laboral por paternidad
- 3) Licencia laboral por adopción
- 4) Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave
- 5) Licencia por invalidez temporal, enfermedad y accidente
- 6) Licencia para el desempeño de cargos sindicales
- 7) Licencia para el ejercicio de regidor
- 8) Licencia para ejercer como consejero regional
- 9) La licencia para cumplir con el Servicio Militar
- 10) Licencia por ser miembro del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.
- 11) Licencia para terapias de rehabilitación y asistencia médica de personas con discapacidad
- 12) Licencia para el ejercicio de cargos políticos de alcaldía y parlamento
- 13) Licencia por ser parte de los bomberos voluntarios

Sector publico

- 14) Licencia por deceso de familiar
- 15) Licencia por capacitación oficializada
- 16) Licencia por cuenta o interés de la entidad
- 17) Licencia por citación policial, judicial, militar u administrativa
- 18) Licencia por siniestros
- 19) Licencia por estudios de postgrado, especialización o perfeccionamiento
- 20) Licencia por capacitación organizada por el Ministerio de Educación o los gobiernos regionales
- 21) Licencia por asumir representación oficial del Estado Peruano
- 22) Licencia por matrimonio
- 23) Licencia por capacitación no oficializada

24) Licencia por motivos particulares

PERMISOS

Sector Público y Sector Privado

25) Permiso por lactancia materna

26) Permiso por donación de sangre

27) Permiso para trabajadores con familiares que sufren la enfermedad de Alzheimer y otras demencias

28) Permiso para pacientes de tuberculosis.

29) Permisos concedidos por voluntad del empleador

Sector público

30) Permiso para el ejercicio de la docencia

31) Permiso para seguir estudios superiores

32) Permiso para atención médica

33) Permiso para la participación en órganos colegiados

3. La realidad de los hechos ha demostrado que existe un acceso limitado a estos beneficios por parte de los trabajadores, concluimos que es debido a la falta de conocimiento de la existencia de las mismas, o en la mayoría de casos, la ineficiente identificación, es decir, el trabajador puede conocer que tiene derecho a una licencia, pero desconoce el nombre exacto de la misma, su duración y propósito, requisitos, y si es aplicable acceder a ella desde el régimen laboral al que pertenece. Por otro lado, los empleadores no tienen interés en facilitar el acceso a estos beneficios debido al sobre costo que estos generarían, queda evidenciado en las trabas administrativas que se le imponen al trabajador cuando decide hacer uso de una licencia o permiso.

Esta investigación ha estimado que solamente un 32% de los trabajadores hace uso de los permisos y licencias cuando las necesita, teniendo predilección por usar permisos antes que las licencias, debido a la versatilidad de los mismos, y concretamente, a la facilidad de acceder a

ellos, pues resulta mucho más sencillo realizar las gestiones para conseguir autorización para ausentarse unas cuantas horas al centro de trabajo, que faltar jornadas enteras. Sacrificando el desarrollo de su vida personal a cambio de mantener una buena relación con su empleador.

4. Teniendo como base la información recolectada durante esta investigación, se ha establecido que un aproximado de 50% de la población encuestada considera que al menos un mínimo de 8 licencias y permisos, requieren definitivamente, una efectiva regularización, debiendo modificar su plazo y/o carácter remunerativo, y precisar de forma clara sus alcances.

Además de eso, la realidad demuestra que los trabajadores consideran que los plazos establecidos no resultan suficientes para atender la necesidad requerida, como lo son por ejemplo, licencias como la de paternidad, el permiso de atención médica, o el permiso para trabajadores con enfermedades como Alzheimer u otras demencias.

Coexisten diversas normas que regulan permisos y licencias en el sector público y privado, sin embargo se puede percibir una clara diferencia en referencia a los derechos de los trabajadores de la actividad pública con los de la actividad privada. El empleado público disfruta de una mayor oportunidad de acceder a estas licencias o permisos, puesto que hay mayor cantidad de ellos regulados a su favor, caso contrario con los empleador del sector privado, quienes en su mayoría no tienen más opción que para ocasiones particulares, deban negociar de forma directa con el empleador, una oportunidad de acceder a un permiso o licencia, que generalmente no será remunerado; esto representa un trato diferenciado, restringiendo los derechos de uno de ellos.

RECOMENDACIONES

Primero. Partiendo desde lo más básico, se debe regular de forma clara y concisa las definiciones de licencia y permiso laboral, puesto que impulsados por la constante confusión entre los términos “licencia” y “permiso”, algunos trabajadores tienen problemas para solicitar e identificar los derechos que pueden gozar, durante esta investigación se ha tratado a ambos términos de forma diferente, teniendo como fundamento el carácter temporal entre ambos, tratándose a las licencias como ausencias iguales o mayores a una jornada laboral, y a los permisos como ausencias por horas menores a una jornada laboral.

Segundo. El Ministerio de Trabajo debe crear un manual actualizado, de fácil acceso y distribución, que detalle todas las licencias y permisos a los que pueden acceder los trabajadores, con características esenciales como: su definición, nombre, régimen, duración, carácter remunerativo, y base legal. Asimismo, detallar el personal autorizado o área, a quién tiene que solicitársele dichas licencias o permisos, señalando los plazos previos que deben respetarse. De igual manera debería ser distribuido de forma obligatoria en todos los centros laborales, en el momento de la contratación, y posteriormente en caso surjan modificaciones en las licencias o permisos respectivamente.

Tercero. Existen permisos y licencias establecidos en la Ley de la reforma magisterial, por tanto los docentes pueden conocer y hacer uso de los mismos; sin embargo, dentro del sector público y privado, surgen situaciones como las previstas en dichas licencias o permisos, por lo que deberían estar disponibles y reguladas para ser usadas por trabajadores pertenecientes a todos los regímenes, como la Licencia por siniestros, Licencia por estudios de postgrado, especialización o perfeccionamiento, Licencia por capacitación (organizada por el Ministerio de Educación o los gobiernos regionales), y Licencia por asumir representación oficial del

Estado Peruano.

Cuarto. Implementar la posterior justificación de los permisos, sin vulnerar el previo aviso, ya que estos a diferencia de las licencias, se dan ante circunstancias apremiantes y de difícil previsión, que además se darían en situaciones no frecuentes. Incluso para evitar la trasgresión del poder de dirección del empleador, podrían establecerse sanciones en caso de que llegase a comprobarse la falsedad de la justificación. Eso debido a que la actual configuración de los permisos en el derecho peruano no está en armonía con la protección de la persona humana y su dignidad, puesto que se desconoce la existencia de obligaciones exigibles en mayor grado que la de cumplir el contrato laboral, obligaciones que son expresión de los derechos fundamentales y de la dignidad humana y que muchas veces quedarían frustradas si pese a pre avisar al empleador y existir una justificación, este último deniega el permiso.

Quinto. Invocar un mayor debate y reflexión por parte de los legisladores, antes de seguir aprobando leyes políticamente correctas. Existen supuestos regulados que deberían evaluarse y modificarse teniendo en cuenta un criterio coherente enfocado en la realidad peruana, caso contrario podría generarse sobre costo e incluso afectar a la competitividad laboral. La gran cantidad de derechos o beneficios diferenciados pueden establecer limitaciones para el acceso al mercado laboral o la permanencia del trabajador en su centro laboral; llegando a afectar la estabilidad laboral, o incluso promoviendo la informalidad.

Sexto. La gran cantidad de licencias y permisos existentes, que se crean mediante leyes o se implementan a través de decretos u otros instrumentos legales, deberían disminuir, no eliminándolas si no, sistematizándolas, mediante la agrupación de las mismas, en función de sus características comunes, por ejemplo: las tres licencias ligadas a la parentalidad (maternidad, paternidad y adopción) podrían unificarse. De

igual forma, las licencias que van destinadas al cuidado o duelo de familiares directos del trabajador (licencia para trabajadores con familiares directos con enfermedad terminal, licencia por deceso de familiar, etc.).

Ampliar el plazo de las licencias y permisos exigidos por los trabajadores durante la etapa de recolección de información mediante encuestas, suena factible, sin embargo se debe tener en cuenta que se generaría un sobre costo que correría a cargo del empleador, lo que evidentemente choca de forma directa con sus intereses económicos. Si pensamos que la solución a esta situación es la toma de medidas como la ampliación directa del plazo en estas licencias o permisos, no se está resolviendo el profundo problema social de fondo. Seguir acumulando una serie de necesidades al contrato producirá una sobrecarga de costos que sólo agobiará aún más el contrato de trabajo. Dicho esto no pretendemos desconocer los derechos constitucionalmente protegidos que tiene el trabajador, por el contrario, para que estos derechos puedan ser gozados sin limitaciones o trabas derivadas del ya mencionado sobre costo (como las establecidas con la múltiple existencia de diferentes contratos de trabajo, o la constante negativa del empleador) lo ideal sería que el primer paso conste en instaurar de una vez en el Perú, un sistema de seguridad social, que se haga cargo del sobre costo, a través de contribuciones obligatorias, tanto del empleador como del trabajador, facilitando de este modo la existencia del contrato formal, sin desconocer los derechos del trabajador.

Séptimo. Dentro del corto plazo, se recomienda que el empleador, a través de una política interna diseñe opciones o alternativas para que los trabajadores puedan minimizar las líneas burocráticas para acceder a los permisos y licencias, pudiendo realizarse a través de negociaciones colectivas donde ambas partes lleguen a un común acuerdo que beneficie a todos.

BIBLIOGRAFÍA

ANACLETO GUERRERO, Víctor. *Manual del Derecho del Trabajo*. Grupo Editorial Lex & iuris. Primera edición. Lima, Perú. 2015.

ANACLETO GUERRERO, Víctor. *Guía de procedimientos Administrativos*. Editorial Moreno S.A. Quinta edición. Lima, Perú. 2017.

ARENAS MONSALVE Gerardo. *El derecho colombiano de la seguridad social*. Legis. Bogotá. 2009.

CARRO IGELMO, Alberto José. *Curso de Derecho de Trabajo*. Bosh Casa Editorial S.A. Segunda edición. Barcelona, España. 1991.

CASTILLO GUZMAN, Jorge; ABAL ABARCA, Jaime y SÁNCHEZ EDWARDS, Susana. *Compendio de derecho individual del trabajo*. Estudio Caballero Bustamante. Perú. 2007. pág. 63-64.

DENZIN, Norman; LINCOLN, Yvonna. *The Sage Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks: Sage Publications. Estados Unidos. 2005.

GARCÍA FERRANDO, Manuel; IBÁÑEZ, Jesús; ALVIRA, Francisco. *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación*. Alianza Universidad Textos. España. 1993.

HOBSBAWM, E. J. Y Rude, G. *Revolución industrial y revuelta agraria. El capitán Swing*. Siglo Veintiuno editores. Madrid, España. 1969.

LÓPEZ, OLIVA, José. *La constitución de Weimar y los derechos sociales. La influencia en el contexto constitucional y legal colombiano a la luz de los derechos sociales asistenciales a la seguridad social en salud*. Editorial Novum Jus. Colombia. 2010.

MARTIN VALVERDE, Antonio y otros. *Derecho del trabajo*. Editorial Tecnos. Edición 11. Madrid, España. 2002.

MARTINEZ, Jesús; ARUFE, Alberto y CARRIL, José. *Derecho del Trabajo*. Netbiblo. España. 2006.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos. Edición 23. España. 2002.

PACHECO, Luz. *El derecho a los permisos laborales. El progreso en el respeto a la dignidad humana del trabajador*. Gaceta constitucional. Lima, Perú. 2010.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Suspensión del contrato de trabajo*; en libro *Instituciones de derecho del trabajo*. Academia iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social y Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1937.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario de la lengua española*. Editorial Espasa. España. 2007. Pág. 1734.

RENDÓN VALDEZ, J. *Derecho del trabajo colectivo*. Edial. Lima, Perú. 2004.

SANCHEZ TRIGUEROS, Carmen. *Los permisos retribuidos al trabajador*. Editorial Aranzadi. España. 1999.

SIERRA BRAVO, Restituto. *Técnicas de Investigación social*. Editorial Thompson. España. 1994.

VARELA, JUAREZ. R. *Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones*. Editorial Pearson. España. 2006.

DOCUMENTOS DIGITALES

“Cuarta revolución industrial y globalización” 25 de Mayo de 2019

<http://www.cielolaboral.com/2o-congreso-mundial-cielo-laboral-2018/>.

“Cuarta revolución industrial y globalización: La protección del empleo, la salud y vida privada de los trabajadores ante los desafíos del futuro” 12 y 13 de octubre de 2018. Universidad de la República. Facultad de Derecho. Montevideo, Uruguay.

https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2018/10/programa-final-CONGRESO-CIELO-2018_8_OCTUBRE.pdf&hl=es

“Derecho Laboral y la Administración de Recursos Humanos” 13 de Junio de 2019

[https://books.google.com.pe/books?id=-](https://books.google.com.pe/books?id=-Ad4CgAAQBAJ&pg=PA155&dq=antecedentes+historicos+del+derecho+laboral&hl=es&sa=X&)

[Ad4CgAAQBAJ&pg=PA155&dq=antecedentes+historicos+del+derecho+laboral&hl=es&sa=X&](https://books.google.com.pe/books?id=-Ad4CgAAQBAJ&pg=PA155&dq=antecedentes+historicos+del+derecho+laboral&hl=es&sa=X&)

ved=0ahUKEwiUk6iKza3hAhXSq1kKHZG4DbMQ6AEISDAH#v=onepage&q=antecedentes%20historicos%20del%20derecho%20laboral&f=false.

OBREGON, Tulio. “Ley de permisos laborales de los trabajadores. El trabajo Infantil y el rol del estado”. RPP. Perú. 2013
<http://rpp.pe/lima/actualidad/ley-de-permisos-laborales-de-los-trabajadores-noticia-601142>

JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente. N° 02168-2008-PA/TC. (Caso María Montalvo Pimentel contra Colegio de Abogados de Lima).

Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 047-2004-AI/TC. (Caso Gobierno Regional de San Martín contra la Ley N° 27971. Ley que faculta el nombramiento de los profesores aprobados en el concurso público.

Casación Laboral N° 12034-2014. (Caso Impugnación de sanción disciplinaria contra Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electro Norte Medio S.A. - HIDRANDINA S.A) del 2 de agosto de 2016.

LEGISLACIÓN

Constitución Política del Perú.

Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones.

Decreto Supremo N° 005-2011-TR, Reglamento de la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre natal y post natal de la trabajadora gestante.

Decreto Supremo N° 004-2013-ED, Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

Decreto Supremo N° 014-2010-TR, Reglamento de la Ley N° 29409.

Decreto Supremo N° 039-91-TR, Establecen el Reglamento Interno de Trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones.

Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo.

Decreto Supremo N° 001-2017-TR. Disposiciones a favor de los bomberos voluntarios que laboren en el sector privado y en el sector público.

Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna.

Ley N° 28731, Ley que amplía la duración del permiso por lactancia materna.

Ley N° 30287, Ley de Prevención y Control de la Tuberculosis en el Perú.

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso.

Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

Ley N° 27409, Ley que Otorga Licencia Laboral por Adopción.

Ley N° 30012, Ley que concede licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.

Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar.

Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Resolución de Secretaria General N° 042-2017-MIDIS/SG, Reglamento interno de los servidores civiles del ministerio de desarrollo e inclusión social del 27 de diciembre de 2017.

REVISTAS

CORTINA, Adela. citada por GARAVITO MASALIAS, “Responsabilidad social empresarial y mercado de trabajo”, Economía, N° 61, Volumen 21. Lima, Perú. Enero-junio. 2008.

LOUSADA AROCHENA, José. “*El permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto*”. Aequalitas: revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. España. 2006.

OBREGÓN SEVILLANO, Tulio. “Área Gestión de Recursos Humanos y Legislación Pública VIII: Las Licencias y Permisos”. Actualidad Gubernamental, N° 19. Perú. 2010.

ANEXOS

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 12034-2014

LIMA

Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sumilla. - No es suficiente comunicar al empleador que no se acudirá al centro de labores, sino que dicha inasistencia debe ser justificada en el plazo que establece la ley o el reglamento interno de trabajo, caso contrario se incurre en causal de sanción disciplinaria.

Lima, dos de agosto de dos mil dieciséis

VISTA, la causa número doce mil treinta y cuatro guión dos mil catorce, guión LIMA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electro Norte Medio S.A. – HIDRANDINA S.A.**, mediante escrito de fecha veintiuno de julio de dos mil catorce, que corre en fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y seis contra la **Sentencia de Vista** de fecha treinta de junio de dos mil catorce, que corre en fojas ciento veintiséis a ciento treinta, que **revocó la Sentencia de primera instancia** emitida el veintisiete de agosto de dos mil trece, en fojas ochenta y nueve a noventa y cuatro, que declaró infundada la demanda y **reformándola** declararon fundada, en consecuencia nula la sanción disciplinaria referida a la suspensión de labores de dos días sin goce de haber impuesta al demandante por haber inasistido al centro de labores los días trece y catorce de febrero de dos mil trece, con costas y costos.

CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de fecha veintisiete de mayo de dos mil quince, que corre de fojas cincuenta a cincuenta y cinco del cuadernillo de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las causales de infracción normativa: a)

ANAMARIA MAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
SALA IV PERUANO
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 12034-2014

LIMA

Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT

del artículo 9° y del inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; b) de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO:

Primero.- Vía judicial

La actora interpuso demanda de fecha dieciocho de marzo de dos mil trece, subsanada con fecha cinco de abril de dos mil trece, que corren de fojas veintinueve a treinta y tres; y de fojas cuarenta a cuarenta y uno respectivamente, solicitando se deje sin efecto la sanción disciplinaria de dos días de suspensión sin goce de haberes impuesto por la demandada por haber inasistido a su centro de labores los días trece y catorce de febrero de dos mil trece.

Segundo.- La infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, antigua Ley Procesal del Trabajo, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Corresponde a esta Sala Suprema verificar si la sentencia de mérito, ha incurrido en la infracción normativa de las normas que garantizan el derecho

ANA MARIA NAJARA CALONVAR
SECRETARIA
SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 12034-2014
LIMA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT

al debido proceso y motivación de resoluciones judiciales. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497¹; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, esta Sala Suprema procederá a emitir pronunciamiento sobre la causal de *infracción normativa del artículo 9° e inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*.

Cuarto.- En el caso de autos, la infracción normativa referida a la vulneración de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que establecen lo siguiente:

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan².

¹ Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

ANA MARIA NUÑEZ SALDIVAR
SEÑALANTE
SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 12034-2014
LIMA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Quinto.- Respecto a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso, se encuentran necesariamente comprendidos los siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural);
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial;
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado;
- d) Derecho a la prueba;
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada;
- f) Derecho a la impugnación;
- g) Derecho a la instancia plural;
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Sexto.- Respecto a la infracción del inciso 5) del artículo 139° de nuestra Carta Magna, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, recaída en el **Expediente N° 00728-2008-HC**, refiriéndose a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

"(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Asimismo, el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) Falta de motivación interna del razonamiento, c) Deficiencias en la motivación externa:

ANA MARIA RUIRISALDIVAR
SECRETARIA
PODER JUDICIAL

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 12034-2014
LIMA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT

justificación de las premisas, d) Motivación insuficiente, e) Motivación sustancialmente incongruente y f) Motivaciones cualificadas.

Séptimo.- En ese sentido, la debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocido como principio de la administración de justicia por el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, implica que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, al emitir pronunciamiento poniendo fin a un conflicto o a una incertidumbre jurídica, deben fundamentar adecuadamente su decisión, pronunciándose sobre todos los hechos controvertidos, expresando y justificando objetivamente todas aquellas razones que los conducen a adoptar determinada posición, aplicando la normativa correspondiente al caso concreto; motivación que debe ser adecuada, suficiente y congruente, entendiéndose por motivación suficiente al mínimo exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la resolución se encuentra debidamente motivada; en consecuencia, la omisión de tales exigencias conllevaría a la emisión de una resolución arbitraria que no se encuentre fundada en derecho; lo que a su vez devendría en una falta de tutela jurisdiccional efectiva.

Octavo.- Al respecto conforme se advierte del Memorando N° GA/H-100-2013 de fecha catorce de febrero de dos mil trece, en fojas veintisiete que ha quedado acreditado en autos que la sanción de suspensión sin goce de haber impuesta por la demandada al accionante, se produjo a consecuencia de su inasistencia a su centro de labores durante los días trece y catorce de febrero de dos mil trece. Apreciándose también que la parte actora ha señalado en su oportunidad que en una situación similar mediante Memorando N° 025-2013 de fecha tres de enero de dos mil trece en fojas veintiocho, se le notificó a fin de que cumpla con comunicarlo por cualquier medio a su jefatura inmediata y al área de personal.

ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
SEGUNDA SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 12034-2014
LIMA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Noveno.- Del análisis de la sentencia de vista se advierte que se encuentra sustentada con argumentos fácticos y de derecho, encontrándose la sentencia suficientemente motivada de acuerdo a ley, a los medios probatorios verificados en el expediente y circunscrita a los agravios denunciados por la parte demandante en su recurso de apelación; por lo que la Sentencia recurrida no ha lesionado el contenido esencial de la garantía constitucional del debido proceso ni de motivación de resoluciones; cumpliendo con los requisitos que prevén los incisos 3) y 4) del artículo 122° del Código Procesal Civil, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27524 respectivamente; motivo por el cual la causal denunciada deviene en **infundada**.

Décimo.- Respecto a la causal de infracción normativa por *aplicación indebida del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR* que establece:

"Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: (...) h) El abandono de trabajo por mas de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por mas de cinco días en un período de treinta días calendario o mas de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso(...)".

Décimo Primero.- La aplicación indebida se presenta cuando una norma sustantiva se ha aplicado a un caso distinto para el que está prevista, es decir, que no existe una conexión lógica entre la norma y el hecho al cual se aplica. Además la entidad recurrente está obligada a individualizar la norma que estima indebidamente aplicada, así como explicar las razones por las que considera que dicha norma no resulta de aplicación al caso concreto, y señalar cuál es la norma que debió aplicarse.

ANA MARIA VAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
DE LA PRESIDENCIA
DEL TRIBUNAL

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 12034-2014
LIMA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Décimo Segundo.- En principio debemos señalar que conforme a lo señalado en el primer considerando y el escrito de demanda en fojas veintinueve a treinta y dos y subsanación en fojas cuarenta y cuarenta y uno, el accionante pretende la impugnación de la sanción disciplinaria de dos días sin goce de haber que le fuera impuesta por la empresa recurrente mediante Memorando N° GA/H-100-2013 de fecha catorce de febrero de dos mil trece en fojas veintisiete, como consecuencia de su inasistencia a su centro de labores durante los días trece y catorce de febrero de dos mil trece y de acuerdo a lo dispuesto en el inciso g) del artículo 12° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; es decir que debido a su inasistencia a su centro de trabajo, la entidad recurrente hizo uso de su potestad sancionadora.

Décimo Tercero.- Estando a lo expuesto podemos señalar que la presente controversia gira respecto a la impugnación a la sanción disciplinaria impuesta al actor a consecuencia de su inasistencia a su centro de labores, sin contar con la autorización ni haber cumplido con justificado, conforme también quedó establecido en su oportunidad en la audiencia de juzgamiento como hecho que requieren de actuación probatoria, en fojas ochenta y seis, situación fáctica que ha debido ser tenido en cuenta por el órgano jurisdiccional al momento de resolver y no lo referente a la existencia de la relación laboral existente entre las partes del proceso.

Décimo Cuarto.- Sin embargo del análisis de la sentencia de vista en fojas ciento veintiséis a ciento treinta, se tiene que el Colegiado Superior, en su considerando décimo segundo, ha señalado como sustento jurídico el artículo cuya aplicación indebida denuncia en la presente causal, sin tener en cuenta que está referida a la regulación de faltas graves que constituyen causas justas de despido, es decir se invoca una norma jurídica que no guarda relación con el sustento fáctico del caso concreto, por lo que la instancia de mérito ha incurrido en infracción normativa de aplicación indebida del inciso h) del artículo 25° del

ANA MARIA GUAPARI SALDIVAR
SECRETARIA
SEGUNDA SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 12034-2014
LIMA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, motivo por el cual la causal denunciada deviene en fundada.

Décimo Quinto.- Respecto a la causal de inaplicación del *artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*, que establece:

"Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo".

Décimo Sexto.- Conforme a los fundamentos que anteceden, se ha resuelto declarar fundada la causal de aplicación indebida de una norma de derecho material y estando a lo establecido en la norma cuya inaplicación se denuncia, tenemos que mérito a este artículo, el empleador está facultado para sancionar disciplinariamente al trabajador respetando los límites de razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a la que pueda incurrir durante la vigencia del vínculo laboral.

Décimo Séptimo.- En ese sentido habiéndose acreditado su inasistencia a su centro de trabajo durante los días trece y catorce de febrero de dos mil trece, hecho ante el cual no resulta suficiente comunicarlo al empleador como ha sucedido en autos, sino que además debe ser autorizado, por lo que el empleador en uso de su facultad establecida por ley, ha procedido a imponer la

ANA MARI NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
Del Vicedirección
PROCESO ORDINARIO - NLPT

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 12034-2014
LIMA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT

sanción correspondiente al actor, actuación que se encuentra dentro de los alcances del citado *artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*, por lo que la instancia de mérito también ha incurrido en infracción normativa de inaplicación, por lo que la causal denunciada deviene en fundada.

Décimo Octavo.- En consecuencia, no habiéndose acreditado en autos que el demandante haya cumplido con justificar su inasistencia a su centro de trabajo los días trece y catorce de febrero de dos mil trece, la sanción impuesta mediante Memorando N° GA/H-100-2013 de fecha catorce de febrero de dos mil trece, en fojas veintisiete, se encuentra arreglado a derecho, por lo que la demanda interpuesta resulta infundada.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** en parte el recurso de casación interpuesto por la demandada **Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electro Norte Medio S.A. – HIDRANDINA S.A.**, mediante escrito de fecha veintiuno de julio de dos mil catorce, que corre de fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y seis; **CASARON** la **Sentencia de Vista** en consecuencia **NULA** la resolución de fecha treinta de junio de dos mil catorce, que corre en fojas ciento veintiséis a ciento treinta; **y actuando en sede de instancia: CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha veintisiete de agosto de dos mil trece, que corre en fojas ochenta y nueve a noventa y cuatro, que declaró infundada la demanda; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por **José Jaime Mayorga Honores**, sobre impugnación de

ANAMARIA MUÑOZ SALONAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 12034-2014
LIMA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT

sanción disciplinaria; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo
Arévalo Vela; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

ARIAS LAZARTE

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

Salazar S.
MARIA ROSA SALAZAR
SECRETARIA
DE LA SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

JLLM

CUESTIONARIO N° 01: RESPECTO A LICENCIAS Y PERMISOS LABORALES

Marque con un check (✓) o aspa (X), o complete el espacio en blanco según corresponda, puede añadir algún comentario u opinión.

LICENCIAS	DURACIÓN		LA CONOCE	LA USÓ	ES EFICIENTE	LA MODIFICARÍA
Sector Público y Privado						
licencia laboral por maternidad	98 días(+30 en casos especiales)	Remunerada				
licencia laboral por paternidad	10 días (+30 en casos especiales)	Remunerada				
licencia laboral por adopción	30 días	Remunerada				
Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave	7 días (ampliable a cuenta de vacaciones)	Remunerada				
Licencia por invalidez temporal, enfermedad y accidente	20 días (ampliable a cuenta de EsSalud)	Remunerada				
El permiso para el desempeño de cargos sindicales	hasta 30 días al año	Remunerado				
Licencia para el ejercicio de regidor	20 horas semanales	Remunerada				
Licencia para ejercer como consejero regional	80 horas mensuales	Remunerada				
La licencia para cumplir con el Servicio Militar	por el tiempo que dure el servicio	Remunerada				
Licencia por ser miembro del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.	máximo 30 días	Remunerada				
Licencia para terapias de rehabilitación y asistencia médica de personas con discapacidad	56 horas (a cuenta de vacaciones o compensable con horas extraordinarias)	No remunerada				
Licencia para el ejercicio de cargos políticos de alcaldía y parlamento	lo que dure el mandato	No remunerada				
Sector público						
Licencia por deceso de familiar	5 días (+ 3 días en caso que el fallecimiento se diera en lugar lejano)	Remunerada				
Licencia por capacitación oficializada	Hasta 2 años	Remunerada				

Licencia por cuenta o interés de la entidad	Plazo no especificado	Remunerada				
Licencia por citación policial, judicial, militar u administrativa	Abarca el tiempo de concurrencia más los términos de la distancia	Remunerada				
Licencia por siniestros	hasta 30 días	Remunerada				
Licencia por estudios de postgrado, especialización o perfeccionamiento	Máximo 2 años	Remunerada				
Licencia por capacitación organizada por el MINEDU o los gobiernos regionales	plazo no especificado	Remunerada				
Licencia por asumir representación oficial del Estado Peruano	hasta 30 días	Remunerada				
Licencia por ser parte de los bomberos voluntarios	lo que dure su participación y el tiempo de su recuperación	Remunerada				
Licencia por matrimonio	máximo 30 días a cuenta de vacaciones	No remunerada				
Licencia por capacitación no oficializada	hasta 12 meses	No remunerada				
Licencia por motivos particulares	Máximo 90 días en 1 año	No remunerada				
PERMISOS	DURACIÓN		LO CONOCE	LO USÓ	ES EFICIENTE	LO MODIFICARÍA
Sector Público y Sector Privado						
Permiso por lactancia materna	Una hora diaria, al término del período postnatal (+1h)	Remunerado				
Permiso por donación de sangre	Lo que dure la donación (Hasta 4 veces al año)	Remunerado				
Permiso para trabajadores con familiares que sufren la enfermedad de Alzheimer y otras demencias	horas, máximo una jornada laboral al año	Remunerado				
Permiso para pacientes de tuberculosis.	(1 hora los días que dure su tratamiento)	Remunerado				
Los permisos concedidos por voluntad del empleador	horas que no superen un día por mes					
Sector público						
Permiso para el ejercicio de la docencia	máximo de 6 horas a la semana	No Remunerado				

Permiso para seguir estudios superiores	máximo de 6 horas a la semana	No Remunerado				
Permiso para atención médica	3 veces al año	No Remunerado				
Permiso para la participación en órganos colegiados	(no especificado)					

CUESTIONARIO N° 02: RESPECTO A LICENCIAS Y PERMISOS LABORALES

- 1 ¿A qué régimen laboral pertenece?
- 2 ¿Considera alguna de las licencias y/o permisos, innecesarios o repetitivos? ¿De ser así, cuál es?
- 3 ¿Considera que existe una falta de regulación de las mismas?
- 4 ¿Añadiría alguna(o)?
- 5 ¿Cree que existe una falta de publicidad de las licencias o permisos?

¡MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO, CON SU OPINIÓN ESTÁ CONTRIBUYENDO A LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA!