



INFORME N° 0097-2020-MTPE/2/14.1

PARA : **JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE**
Dirección General de Trabajo

ASUNTO : Absolución de consulta realizada por la Embajada de Honduras en Perú

REFERENCIA : a) Hoja de Elevación N° 0278-2020-MTPE/4/10
b) Correo del 24 de setiembre de la Embajada de Honduras
c) EHP-037-2020-OP

FECHA : 05 de octubre de 2020

Es grato dirigirme a usted, en relación al asunto del rubro, a fin de informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante el documento de la referencia a), la Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales traslada al Despacho Viceministerial de Trabajo los documentos de las referencias b) y c), por medio de los cuales la Embajada de Honduras en Perú solicita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo información relativa a la legislación local que se debe valorar para contratar personal peruano en su misión diplomática, así como también copia de la normativa legal correspondiente.
- 1.2. Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo.
- 1.3. En atención a lo expuesto, procedemos a emitir opinión en el marco de nuestras competencias.

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 25129, Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar.
- Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de Gratificaciones para Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, y sus normas modificatorias y reglamentarias.
- Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y sus normas modificatorias y reglamentarias.



- Decreto Legislativo N° 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y sus normas modificatorias y reglamentarias.
- Decreto Supremo N° 001-97-TR, Aprueban el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, y sus normas modificatorias y reglamentarias.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Aprueban Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y sus normas modificatorias y reglamentarias.
- Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

III. ANÁLISIS

Sobre la normativa aplicable a la contratación de personal de las misiones diplomáticas

- 3.1. Con el fin de garantizar el desempeño eficaz de las funciones de las misiones diplomáticas en calidad de representantes de los Estados a los que pertenecen, las embajadas, consulados y otras dependencias extranjeras gozan del privilegio de *extraterritorialidad*, por lo que se consideran – a efectos jurídicos- una extensión de su propio país¹. Con ello, la embajada del Estado extranjero se halla exenta de aplicar la legislación del país receptor, estando obligada únicamente a cumplir su propia normativa.
- 3.2. Sin perjuicio de lo anterior, y al encontrarnos en el ámbito del contrato de trabajo, consideramos que, siempre que el ordenamiento jurídico del Estado extranjero lo permita, resulta posible que las partes del contrato (es decir, la representación del Estado extranjero y el personal que prestará servicios en la misión diplomática) pacten que la legislación aplicable a la relación jurídica creada no sea la del Estado extranjero, sino la del país receptor.
- 3.3. En el presente caso, la consulta formulada por la Embajada de Honduras en Perú está referida a la legislación local que se debe valorar para contratar personal peruano en su misión diplomática, de lo cual se desprende que la normativa laboral a aplicarse será la del ordenamiento jurídico peruano.

Sobre la normativa nacional aplicable en materia de contratación laboral

- 3.4. Teniendo en cuenta las consideraciones antes expuestas, la contratación de trabajadores al amparo de la normativa peruana deberá efectuarse bajo el régimen laboral general de la actividad privada. De ahí que se deba tener en cuenta lo regulado por el *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, aprobado mediante *Decreto Supremo N° 003-97-TR* (en adelante, LPCL) y su Reglamento, aprobado por *Decreto Supremo N° 001-96-TR*.

¹ En consonancia con ello, el numeral 1 del artículo 22 de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares establece que: "Los locales de la misión son inviolables. Los agentes del Estado receptor no podrán penetrar en ellos sin consentimiento del jefe de la misión".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/" e ingresando la siguiente clave: 5JH4MM2

- 3.5. De conformidad con el artículo 4 de la LPCL, las partes pueden celebrar un *contrato de trabajo por tiempo indeterminado*, o un *contrato de trabajo sujeto a modalidad* cuando se requiera atender necesidades de naturaleza temporal o accidental, o actividades que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

Los contratos de trabajo por tiempo indeterminado pueden celebrarse libremente en forma verbal o escrita. Por su parte, los contratos sujetos a modalidad solo podrán celebrarse en los casos que establece la Ley y cumpliendo los requisitos formales que aquella prevé, como, por ejemplo, la suscripción de un contrato escrito, en el que se consigne en forma expresa su duración, la causa de la contratación y las demás condiciones de la relación laboral.

Sobre la normativa nacional aplicable en materia de derechos y beneficios laborales: alcances generales.

- 3.6. El régimen laboral general de la actividad privada incluye una serie de derechos a favor del trabajador, siendo el principal, el derecho a una *remuneración equitativa y suficiente*, conforme lo dispone la Constitución Política del Perú en su artículo 24.

Como ha señalado el Tribunal Constitucional, el concepto de remuneración suficiente está estrechamente relacionado con la remuneración mínima que regula el Estado peruano². Al respecto, de acuerdo con el *Decreto Supremo N° 004-2018-TR*, la Remuneración Mínima Vital (RMV) de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada asciende, en la actualidad, a S/ 930.00 (novecientos treinta y 00/100 Soles).³

- 3.7. Ahora bien, se debe considerar que, conforme a lo desarrollado por la doctrina⁴ y la normativa peruana, la remuneración es la contraprestación que percibe una persona por los servicios personales que brinda de manera subordinada. En tal sentido, corresponde considerar lo dispuesto por los artículos 6 y 7 de la LPCL:

Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

Artículo 7.- No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650.

² Véase el fundamento 24 de la sentencia recaída en el expediente N° 00020-2012-AI, disponible en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00020-2012-AI.pdf>

³ Conforme al artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 091-92-TR, tienen derecho a percibir la RMV quienes laboren cuatro o más horas al día.

⁴ Neves Mujica, Javier (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cuarta edición. Fondo Editorial PUCP. Lima: pp. 38-39.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/" e ingresando la siguiente clave: 5JH4MM2



Al respecto, los artículos 19 y 20 del mencionado Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por *Decreto Supremo N° 001-97-TR*, indican lo siguiente:

Artículo 19.- No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

- a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego;
- b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;
- c) El costo o valor de las condiciones de trabajo;
- d) La canasta de Navidad o similares;
- e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados;
- f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;
- g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva;
- h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;
- i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador;
- j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal.

Artículo 20.- Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.

- 3.8. Además de ello, el régimen general de la actividad privada contempla otros derechos y beneficios a favor del trabajador. En tal sentido, a continuación detallamos algunos de los principales derechos y beneficios que, adicionalmente a la remuneración, corresponden a los trabajadores comprendidos en dicho régimen:

- Vacaciones

El artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713 señala que el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Estas vacaciones serán remuneradas, recibiendo el trabajador (antes del inicio del descanso) lo que habitualmente hubiera percibido en caso de estar laborando.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/>” e ingresando la siguiente clave: 5JH4MM2



Dicho derecho está condicionado al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

- a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.
- b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.
- c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho periodo.

De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 713, la oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, pero a falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz. Al respecto, cabe anotar que el artículo 13 de la norma citada señala que este beneficio no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente, salvo que ello haya sobrevenido durante el periodo de vacaciones.

De otro lado, el artículo 22 del Decreto Legislativo N° 713 señala que trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional. El récord trunco, al cese del trabajador, será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

- Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad

La Ley N° 27735 regula el otorgamiento de las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad a los trabajadores del régimen de la actividad privada. Dichas gratificaciones son sumas de dinero que se otorgan al trabajador en los meses de julio y diciembre de cada año, con la finalidad de brindarle un monto adicional a la remuneración mensual, ya que se presume que los gastos realizados son mayores en dichos meses⁵.

Las gratificaciones equivalen, en cada ocasión, a la remuneración mensual del trabajador, vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente, y se abonan en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso. Para ello se toma en cuenta la remuneración básica y todas las demás remuneraciones que regularmente perciba el trabajador. Por tanto, en caso que sean remuneraciones

⁵ Toyama Miyagusuku, Jorge (2011). Derecho Individual del Trabajo. Gaceta Jurídica. Lima.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/>” e ingresando la siguiente clave: 5JH4MM2



variables, se debe considerar la regularidad en el pago de los mismos a efectos de que sean incluidos dentro del cálculo⁶.

El derecho a estas gratificaciones se origina siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante el mes en que corresponda recibir el beneficio o se encuentre en descanso vacacional, licencia con goce de remuneraciones o percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, de conformidad con el artículo 2 del *Decreto Supremo N° 005-2002-TR*, mediante el cual se dictan normas reglamentarias de la Ley N° 27735. Asimismo, para gozar de este beneficio, el trabajador debe contar como mínimo con un mes calendario de servicios.

- Asignación familiar

De acuerdo con la *Ley N° 25129*, este concepto es otorgado a los trabajadores de la actividad privada que tienen a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En caso que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, el beneficio de asignación familiar se extiende hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad. Para ello, el trabajador debe acreditar el cumplimiento de los requisitos para percibir la asignación familiar.

El monto de la asignación familiar equivale al 10% de la RMV vigente (S/ 930.00), salvo que se acuerde una cantidad superior a la establecida por la norma.

La oportunidad del pago de este beneficio es junto con la remuneración y su abono se realiza bajo la misma modalidad en que se paga ésta.

- Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

El artículo 1 del *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR*, establece que la CTS tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias originadas por el cese del trabajador. De ahí que este beneficio funciona como una especie de ahorro forzoso que permite cubrir algunas eventualidades frente a la pérdida del empleo⁷.

El derecho a la CTS se genera desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral. El pago de este concepto se realiza mediante depósitos semestrales, dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año, en la entidad financiera elegida por el trabajador. Cada depósito semestral es proporcional a tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el

⁶ Así, de conformidad con el artículo 3 de la Ley N° 27735, si el trabajador ha percibido por ejemplo una suma en al menos tres meses durante el periodo de enero-junio o de julio-diciembre, según corresponda, este concepto será considerado dentro de la base de cálculo para el abono de la gratificación respectiva.

⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 03052-2009-PA/TC, Fundamento 22.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/>” e ingresando la siguiente clave: 5JH4MM2



trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo (noviembre-abril y mayo-octubre), mientras que la fracción de mes (día) se depositará por treintavos.

Para el cálculo de la CTS se toma como referencia la remuneración básica y todas las cantidades remunerativas que regularmente perciba el trabajador. Así, el artículo 18 del *Decreto Legislativo N° 650* señala que las remuneraciones de periodicidad semestral (como las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad) se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo, mientras que las remuneraciones que se abonan por un periodo mayor se incorporan a la remuneración computable a razón de un dozavo de lo percibido en el semestre respectivo. Por otro lado, las remuneraciones que se abonen en periodos superiores a un año, no son computables. Tratándose de remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, deben cumplir el requisito de regularidad⁸.

- Seguro de Vida

El artículo 1 del *Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales*, modificado por el *Decreto de Urgencia N° 044-2019*, establece que el trabajador tiene derecho a contar con un seguro de vida, a partir del inicio de la relación laboral. De este modo, el empleador está obligado a contratar la póliza de seguro de vida y pagar las primas correspondientes.

La finalidad del presente beneficio es que la empresa o compañía de seguros con la que el empleador contrate el seguro de vida, indemnice económicamente a los familiares directos del trabajador en caso de fallecimiento, o al trabajador en caso de que sufra un accidente que le ocasione invalidez permanente y total.

Respecto de los trabajadores con menos de cuatro (4) años de servicios, el *Decreto Supremo N° 009-2020-TR* prevé que, a partir del 11 de febrero de 2020, el seguro de vida que contrate el empleador debe cubrir, como mínimo, el fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente y la invalidez total y permanente del trabajador originada por accidente. A partir del 1 de enero de 2021, el seguro de vida debe cubrir, además, el fallecimiento natural del trabajador.

- Seguridad social en salud y en pensiones

En materia de seguridad social en salud, el empleador debe abonar un monto equivalente al 9% de la remuneración del trabajador al Seguro Social de Salud – ESSALUD, a favor del trabajador, para cubrir las prestaciones asistenciales y

⁸ Se considera cumplido el requisito de regularidad, en el caso de las remuneraciones variables o imprecisas, si el trabajador las ha percibido cuando menos tres meses en cada período de seis (noviembre-abril y mayo-octubre, respectivamente). Para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/>” e ingresando la siguiente clave: 5JH4MM2



económicas en salud, según el artículo 6 de la *Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud*.

En cuanto a pensiones, la *Ley N° 28991* contempla el procedimiento general a seguir cuando un trabajador ingresa a laborar. Así, la misma norma establece, como punto de partida, la obligación del empleador de hacer entrega inmediata al trabajador del “Boletín Informativo”, el cual contiene las características y particularidades de cada sistema pensionario, de modo que el trabajador pueda realizar una elección informada. Al respecto, mediante la Resolución Ministerial N° 239-2019-TR se ha aprobado la actualización del referido “Boletín Informativo”.

- 3.9. Con relación a las normas aplicables a la contratación de trabajadores bajo el régimen de la actividad privada, cabe señalar que las mismas son normativa de acceso libre, que puede ser consultada mediante el Sistema Peruano de Información Jurídica – SPIJ (<http://spijlibre.minjus.gob.pe/spij.html>), el cual es una edición oficial, por medios electrónicos, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos que contiene los textos de la legislación nacional debidamente sistematizada, concordada y actualizada.

IV. CONCLUSIONES

- 4.1. La consulta formulada por la Embajada de Honduras en Perú está referida a la legislación local que se debe valorar para contratar personal peruano en su misión diplomática, de lo cual se desprende que la normativa laboral a aplicarse será la del ordenamiento jurídico peruano.
- 4.2. Teniendo en cuenta ello, la contratación de trabajadores al amparo de la normativa peruana deberá efectuarse bajo el régimen laboral general de la actividad privada. De ahí que se deba tener en cuenta lo regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y su Reglamento. De conformidad con el artículo 4 de la referida ley, las partes pueden celebrar libremente un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, o un contrato sujeto a modalidad cuando se requiera atender necesidades de naturaleza temporal o accidental, o actividades que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas, de acuerdo a los supuestos y requisitos que establece la ley.
- 4.3. El régimen laboral general de la actividad privada incluye una serie de derechos a favor del trabajador, siendo el principal, el derecho a una *remuneración equitativa y suficiente*, debiendo observarse la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente en nuestro país y que asciende, en la actualidad, a S/ 930.00 (novecientos treinta y 00/100 Soles). Asimismo, en el punto 3.8 del presente informe se detallan algunos de los principales derechos y beneficios que nuestro ordenamiento jurídico establece a favor de los trabajadores comprendidos en el régimen general de la actividad privada, tales como *vacaciones remuneradas, gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, asignación familiar, compensación por tiempo de servicios, seguro de vida, y seguridad social en salud y en pensiones*.
- 4.4. Cabe señalar que las normas aplicables a la contratación de trabajadores bajo el régimen de la actividad privada son normativa de acceso libre, pudiendo ser consultada a través



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”*

del Sistema Peruano de Información Jurídica – SPIJ (<http://spijlibre.minjus.gob.pe/spij.html>), el cual es una edición oficial, por medios electrónicos, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos que contiene los textos de la legislación nacional debidamente sistematizada, concordada y actualizada. Sin perjuicio de ello, adjuntamos las normas tratadas en el presente informe.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Firmado digitalmente
Renato Sarzo Tamayo
Director de Normativa de Trabajo (e)

H.R I-084188-2020