PERÚ MTPE
Firmado digitalmente por SALGUERO AGUILAR Sergio FAU 20131023414 hard
Cargo: Director (A)
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12.12.2023 16:27:05 -05:00

Jesus Maria, 12 de Diciembre del 2023

INFORME N° 000243-2023-MTPE/2/14.1

PARA	:	**MARISOL LA ROSA HUAMAN** Directora General de Trabajo
DE	:	**SERGIO SALGUERO AGUILAR** Director de Normativa de Trabajo
ASUNTO	:	Opinión técnica de licencia por fallecimiento de familiar directo
REFERENCIA	:	Oficio N° 000057-2023-SUNAFIL/DPPR Escrito del 24.4.2023 (HR E-095537-2023)

Es grato dirigirme a usted con relación al asunto y documentos de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

1.1. Mediante el Oficio N° 000057-2023-SUNAFIL/DPPR, la Dirección de Prevención y Promoción de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral remite a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la consulta formulada por el señor Fernando Ventura Castillo si la licencia por fallecimiento de familiar directo en el sector privado debe ser remunerada.

1.2. De la revisión del Sistema Integrado de Gestión Documentaria del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se advierte que la Dirección General de Trabajo remitió a la Dirección de Normativa de Trabajo los documentos antes mencionados.

1.3. En ese sentido, conforme a lo previsto en el artículo 63 del Texto Integrado (TI) del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo es la unidad orgánica dependiente de la Dirección General de Trabajo encargada de proponer y ejecutar la política nacional y sectorial en materia sociolaboral, así como proponer normas, emitir opinión y estudios técnicos especializados, en materia de relaciones individuales y colectivas de trabajo en el sector privado; por lo que, se emite el presente documento en el marco de dichas competencias.

II. BASE LEGAL

2.1. Constitución Política del Perú

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado 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://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf** e ingresando la siguiente clave: **6AMULNK**

2.2. Ley Nº 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias (LOF del MTPE)

2.3. 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. ANALISIS

Naturaleza de la presente opinión técnica

3.1. A través de una opinión técnica, la Dirección de Normativa de Trabajo emite criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral, por lo que una opinión técnica no resuelve, ni se pronuncia sobre casos concretos, pues ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo con el marco legal.

3.2. En ese marco, de la revisión de la documentación alcanzada, se advierte que la consulta versa sobre las consecuencias jurídicas de una huelga declarada improcedente.

Licencia por fallecimiento de familiar directo

3.3. Mediante el Oficio N° 000057-2023-SUNAFIL/DPPR, la Dirección de Prevención y Promoción de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral remite a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la consulta formulada por el señor Fernando Ventura Castillo si la licencia por fallecimiento de familiar directo en el sector privado debe ser remunerada.

3.4. Al respecto, conforme a lo previsto en el artículo 63 del Texto Integrado (TI) del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo es la unidad orgánica dependiente de la Dirección General de Trabajo encargada de proponer y ejecutar la política nacional y sectorial en materia sociolaboral, así como proponer normas, emitir opinión y estudios técnicos especializados, en materia de relaciones individuales y colectivas de trabajo en el sector privado.

3.5. El artículo 1 de la Ley N° 31602, Ley que establece la licencia por fallecimiento de familiares en el Sector Privado, establece que "*La licencia por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos es otorgada por un plazo de cinco (5) días calendario*."

3.6. Al respecto, conforme a la página web del Congreso de la República del Perú, la Ley N° 31602 tiene como antecedente el Proyecto de Ley N° 01340/2021-CR firmado con fecha 18 de febrero de 2022 en cuya Exposición de Motivos, se señala lo siguiente:

> "(…)
> *La referida licencia, es un derecho que tienen los trabajadores que laboran el sector público, como es el caso de los servidores del régimen CAS y de la carrera administrativa del Decreto Legislativo N° 276.*

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado 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://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf** e ingresando la siguiente clave: **6AMULNK**

> (…)
> *Como se puede apreciar, los trabajadores de los regímenes generales del sector público tienen el derecho de tener licencia en caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y hermanos, caso contrario a los trabajadores que laboran en el sector privado, no existe una norma que regule la licencia por fallecimiento de familiares.*
> *(…)*
> *Por lo cual, es necesario, que dentro de las diversas licencias que se otorgan en el régimen de la actividad privada, como el descanso vacacional, descanso por maternidad, descanso por paternidad, licencia por enfermedad o accidente, entre otras, se considere como suspensión imperfecta de labores, la licencia por fallecimiento de familiares, que es otorgada a los trabajadores del sector público, para que exista un trato de igualdad ante la Ley.*" (resaltado agregado)

3.7. En línea con ello, en el Dictamen recaído en el Proyecto de Ley N° 1340/2021-CR, se recoge la opinión vertida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través del Oficio N° 0408-2022-MTPE/1 que adjuntó el Informe N° 0263-2022-MTPE/4/8, a través del cual se precisa, entre otros, lo siguiente:

> "*Se debe precisar en el texto de la propuesta normativa, que la licencia por fallecimiento de familiares es con goce de remuneraciones y que, por ende, genera una suspensión imperfecta de labores. Ello con la finalidad de que no queden dudas respecto a la vigencia de la obligación del empleador de abonar la remuneración correspondiente*" (resaltado agregado)

3.8. Por tales consideraciones, debe entenderse que la intención del legislador en el artículo 1 de la Ley N° 31602 fue brindar al trabajador el derecho a contar con una licencia con goce de remuneraciones, generando una suspensión imperfecta de labores.

3.9. Ello, guarda concordancia con el hecho de que otorgar una licencia remunerada para que el trabajador atienda sus diversas necesidades, responde a lo que en la doctrina se denomina "carácter social de la remuneración", la cual entiende que el pago del salario no solo se encuentra fundamentado en la prestación efectiva de las labores, sino que, como consecuencia de esta, y que el trabajador pone a disposición del empleador su único medio de subsistencia, el empleador debe otorgarle las condiciones necesarias para la satisfacción de sus necesidades[1].

3.10. El ordenamiento jurídico nacional no es ajeno al carácter social de la remuneración. Vemos diversos ejemplos en los que, no existiendo prestación efectiva de servicios, la normativa reconoce tales supuestos como días efectivamente trabajados para efecto de percibir remuneración y beneficios sociales, superándose así el carácter meramente contraprestativo de la remuneración e incorporando la finalidad de asegurar la inclusión social del trabajador o de su familia[2]

[1] Díaz, Mónica. 2018 La Remuneración. Enfoque legislativo, jurisprudencial y doctrinario. Lima: Gaceta Jurídica, pp. 36
[2] Arce, Elmer. 2013. Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Lima: Palestra Editores, pp. 248.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado 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://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf** e ingresando la siguiente clave: **6AMULNK**

3.11. Las licencias remuneradas como las antes mencionadas son especies del género suspensión del contrato de trabajo regulado en los artículos 11 y 12 del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Específicamente, el literal ll) del artículo 12 del TUO de la LPCL prescribe que son causas de suspensión del contrato de trabajo, entre otros, los que sean establecidos por norma expresa. Así, la Ley N° 31602 vendría a ser la norma expresa por medio de la cual se suspende el contrato de trabajo durante el periodo que el trabajador se encuentre de licencia. Y, en vista del artículo 11 del TUO de la LPCL, dicha suspensión sería imperfecta, esto es, remunerada, debido al carácter social de la remuneración antes mencionado.

3.12. Por tanto, esta Dirección considera que este aspecto social de la remuneración se encuentra recogido en la Ley N° 31602, ya que supone el reconocimiento de este tiempo que el trabajador utiliza de licencia con goce de haber, con lo cual, si bien en este periodo de tiempo se suspende la prestación efectiva de trabajo, se considera como tiempo de trabajo efectivo para todo efecto legal.

3.13. Adicionalmente, es importante tener en cuenta que la Organización Internacional del Trabajo señala que las licencias son fundamentales para el trabajador, debido a que permiten que este pueda ausentarse, sin que su remuneración se vea afectada, a fin de atender una emergencia familiar o alguna necesidad personal.

3.14. Por otro lado, debe tenerse en cuenta que "la aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual, por ello no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables."[3] De esta manera, como bien señala la Exposición de Motivos en su página 4, se evidencia que no existe una base objetiva o razonable que habilite un tratamiento diferenciado para el otorgamiento de la licencia por fallecimiento de familiar entre el sector público y el privado.

3.15. Asimismo, es importante señalar que el hecho objetivo que habilita el goce de dicha licencia es el fallecimiento de un familiar, el cual es indistinto del régimen laboral o el sector en el que se encuentra sujeto el trabajador.

3.16. Por tanto, esta Dirección concuerda con el legislador al señalar que corresponde regular la licencia por fallecimiento de familiar en el sector privado, en virtud del principio de igualdad, considerando que dicho derecho se encuentra normado para los trabajadores del sector público.

IV. CONCLUSION

En mérito de lo expuesto, la Dirección de Normativa de Trabajo considera que la naturaleza de la licencia por fallecimiento de familiar directo regulada en Ley N° 31602 es de una suspensión imperfecta de labores y, por tanto, corresponde el goce de remuneraciones por el periodo que el trabajador no presta servicios.

[3] Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente Nº 2974-2010-PA/TC, fj.7.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado 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://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf** e ingresando la siguiente clave: **6AMULNK**

V. RECOMENDACIÓN

Se recomienda que el presente informe, de contar con el visto bueno de la Dirección General de Trabajo, continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

SERGIO SALGUERO AGUILAR
DIRECTOR (A)
DIRECCIÓN DE NORMATIVA DE TRABAJO

(SSA/mcg)

EXP. 0039416-2023

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado 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://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf** e ingresando la siguiente clave: **6AMULNK**