

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 00164-2025 EMUSAP S.A/Ama3

Chachapoyas, 05 de diciembre del 2025

VISTO:

El Informe N° 306-2025-EMUSAP S.A. -GAF-AREA RR.HH, y con el proveído de Gerencia General, y;

CONSIDERANDO:

Que, la EPS EMUSAP S.A. es una empresa prestadora de servicios de saneamiento de accionariado municipal, constituida como empresa pública de derecho privado, bajo la forma societaria de sociedad anónima, cuyo accionariado está suscrito y pagado en su totalidad por la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, posee patrimonio propio y goza de autonomía administrativa, económica y de gestión. Su ámbito de competencia es la localidad de Chachapoyas, incorporado al Régimen de Apoyo Transitorio (RAT) por el Consejo Directivo del OTASS a través de su Sesión N° 013-2018 de fecha 19 de setiembre de 2018, acuerdo que fue ratificado por el Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento - MVCS mediante Resolución Ministerial N° 375-2018-VIVIENDA de fecha 06 de noviembre de 2018;

Que, mediante **Informe N° 306-2025-EMUSAP S.A. -GAF-AREA RR.HH**, de fecha 02 diciembre del 2025, el Coordinador de Recursos Humanos, comunica que el trabajador **JOSE HUMBERTO DETQUIZAN OROSCO**, identificado con DNI N° 33404216, quien ocupa el cargo de Operario de Redes de Distribución y Recolección en la Unidad Funcional Equipo de Mantenimiento de Redes de Distribución y Recolección de la Gerencia de Operaciones, ingreso a laborar a la empresa el 01 de agosto del año 1994, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, asimismo, señala que el 09 de diciembre del 2025, cumplirá 70 años, por lo que su jubilación es automática y obligatoria;

Que, además el Coordinador de Recursos Humanos, señala que el trabajador José Humberto Detquizan Orosco ha venido desempeñándose en el cargo de Operario en el Área de Mantenimiento de Redes de Distribución y Recolección desde el 01 de agosto de 1994, acumulando una antigüedad laboral de más de 31 años al momento del cese. Durante este periodo, ha desarrollado las funciones inherentes a su puesto, contribuyendo al cumplimiento de las actividades operativas del área;

Que, la jubilación es una causa de extinción del contrato de trabajo prevista en el literal f) del artículo 16º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No 003-97-TR (en adelante TUO D. Leg. N° 728);

Que, asimismo, conforme al artículo 21º del TUO Decreto Legislativo N° 728, precisa que:
a) La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión. **b)** El empleador que decida aplicar la presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que este inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. **c)** El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión. **d)** **"La jubilación es obligatoria y automática en caso de que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario";**

Que, de la norma antes referida, contiene dos (02) supuestos de jubilación: **i) Facultativa**, cuando el trabajador, no obstante tener derecho a gozar de jubilación, decide continuar en actividad y, asimismo, decide a partir de cuándo debe retirarse de la actividad laboral. **ii) Obligatoria y automática, cuando no cuenta con la anuencia del trabajador debido a que ha cumplido los setenta (70) años de edad, salvo pacto en contrario;**

Que, de la revisión de los actuados y conforme lo señala el Coordinador de Recursos Humanos, el trabajador **JOSE HUMBERTO DETQUIZAN OROSCO**, viene laborando bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728º, en el cargo de Operario de Mantenimiento de redes de Distribución y Recolección, y que el 09 de diciembre del año 2025, cumplirá los 70 años de edad; por lo tanto, su jubilación es automática y obligatoria, conforme a la normatividad vigente; en consecuencia se debe emitir el acto resolutivo correspondiente, dándosele las gracias por los servicios prestados a la institución;

Estando en aplicación de las facultades conferidas a esta Gerencia General en el Artículo 40º Numeral 3 del Estatuto de la Empresa, y demás normas concordantes, con los vistos del Gerente de Administración y Finanzas, Gerente de Operaciones, Gerente de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR el **CESE DEFINITIVO** a partir del día 09 de diciembre del 2025, por la causal de extinción de la relación laboral por jubilación obligatoria y automática al trabajador **JOSE HUMBERTO DETQUIZAN OROSCO**, identificado con DNI N° 33404216, por cumplir 70 años de edad el 09/12/2025, conforme a lo señalado en el tercer párrafo del artículo 21º del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y al artículo 30º del Reglamento de la Ley del Fomento al Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

ARTÍCULO SEGUNDO. – RECONOCER al trabajador **JOSE HUMBERTO DETQUIZAN OROSCO** los 31 años con 04 meses y 09 días de servicios para la EPS EMUSAP S.A, comprendidos entre el 01/08/1994 al 09/12/2025, habiendo tenido como último cargo el de Operario de Mantenimiento de redes de Distribución y Recolección.

ARTÍCULO TERCERO. – EXPRESAR las felicitaciones del caso a la **JOSE HUMBERTO DETQUIZAN OROSCO**, quien en todo su tiempo de prestación de servicios a favor de la EPS EMUSAP S.A, se desempeñó de manera destacada, responsable, eficiente y puntual en su trabajo.

ARTÍCULO CUARTO. – ORDENAR al responsable de las notificaciones de las resoluciones de Gerencia General, la entrega efectiva y oportuna de la presente resolución al trabajador y a la Gerencia de Administración y Finanzas para su trámite respectivo.

ARTÍCULO CUARTO. – DISPONER la publicación de la presente resolución y anexos en el portal institucional www.emusap.com.pe.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE



EMUSAP S.A.

ABOG. JULITA PATRICIA FLORES PERDOMO
 GERENTE GENERAL

C.c

Archivo.

Registro de Resolución: 2536 99.003

INFORME N° 306-2025-EPS EMUSAP S.A. – GAF-AREA RR.HH.

A : ABOG. JULITA PATRICIA FLORES PERDOMO
Gerente General

ASUNTO : Situación laboral por cumplimiento de 70 años, Solicitud de ampliación excepcional y convocatoria de concurso público de personal.

REF : Decreto Legislativo 728 y D.S. 003-97-TR sobre cese por jubilación.

FECHA : Chachapoyas, 02 de Diciembre de 2025

Por medio del presente, me permito informar que el trabajador **Sr. José Humberto Detquizan Orosco**, quien ocupa el cargo de Operario de Mantenimiento de Redes de Distribución y Recolección en la Unidad Funcional Equipo de Mantenimiento de Redes de Distribución y Recolección – Gerencia de Operaciones, bajo el régimen laboral Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cumplirá 70 años de edad el día **09 de diciembre de 2025**, alcanzando así el límite de edad establecido para el cese por jubilación obligatoria, según normativa aplicable.

Sustento normativo Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral

- La jubilación constituye causa objetiva de cese conforme al D.S. 003-97-TR, del Decreto Legislativo 728.
- De acuerdo al literal f) del artículo 16 y el artículo 21 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando un trabajador bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 cumple 70 años de edad, procede su jubilación obligatoria y automática, salvo pacto en contrario (expreso o tácito), en este supuesto previa comunicación formal.
- No se configura despido arbitrario cuando hay causa legal objetiva.
- La continuidad laboral posterior a la edad de jubilación es posible mediante acuerdo de ambas partes, no configurando despido arbitrario.
- La Constitución (art. 22 y 23) reconoce estabilidad solo contra despido arbitrario, pero no restringe prórrogas voluntarias.
- El Tribunal Constitucional ha señalado que la jubilación forzosa solo es válida si está prevista normativamente y es razonable, pero permite acuerdos de continuidad laboral.

Considerando las necesidades operativas de EMUSAP S.A., Se recomienda autorizar una prórroga excepcional de la relación laboral del trabajador hasta el 31 de diciembre de 2025, con la finalidad de asegurar la continuidad de la prestación del servicio de agua potable y alcantarillado, para un adecuado cierre de actividades del presente año laboral, se propone:

1. Autorizar una prórroga excepcional de la relación laboral del trabajador hasta el 31 de diciembre de 2025.
2. Disponer que el jefe inmediato inicie el proceso de convocatoria a concurso público de personal para cubrir la plaza que quedará vacante a partir del cese definitivo del trabajador, 01 de enero de 2026; a fin de no afectar la continuidad de funciones, en aplicación a la normativa interna, Directiva N° 007- 2021-EPS EMUSAP S.A./G.G “Disposiciones que Regulan el Procedimiento de Selección y Contratación de los Trabajadores de la EPS EMUSAP S.A.”, Reglamento de Organización y Funciones —ROF, Manual de Organización y Funciones - MOF, Cuadro de Asignación de Personal CAP y el Presupuesto Analítico de Personal - /PAP. Presentando el FORMATO N° 01 - SOLICITUD DE REQUERIMIENTO DE PERSONAL

3. Emitir la resolución o documento correspondiente que formalice la prórroga temporal y el inicio del proceso de selección.

Documentos sustentatorios que se adjunta:

- Resumen General de Culminación de Relación Laboral
 - Copia del documento de identidad del trabajador.
 - Partida de nacimiento.
 - Resolución N° 07-96 EMUSAP AMAZONAS S.A./P.D. (Ingreso del Trabajador)
 - Documento de Desafiliación Sistema Privado de Pensiones, reincorporación al Sistema Nacional de pensiones (SNP – ONP)
 - Normativa vigente
 - Modelo de Carta de Ampliación Excepcional y Cese por Límite de Edad

Sin otro particular, quedo atento a sus indicaciones.

Atentamente,

EMUSAP S.A.

Abog. HERNAN RICARDO MEZA
COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS

C.c. Archivo
N/T
253699.001

PROYECTO - Gerencia Central		AP.S.A.
Fecha: 03/2/25		
Departamento - Área - Permanente - (selección abierta)		
1	6AJ - P Cese.	Proyedir Res.
2		
3		
 <p>GERENTE GENERAL ABCG. JULITA PATRICIA FLORES PERDOMO GERENTE GENERAL</p>		

RESUMEN GENERAL DE CULMINACIÓN DE RELACIÓN LABORAL

POR LÍMITE DE EDAD – RÉGIMEN 728

1. Datos del trabajador

Nombre: José Humberto Detquizan Orosco

DNI: 33404216

Cargo: Operario de Mantenimiento de redes de Distribución y Recolección

Área: Mantenimiento de Redes de Distribución y Recolección

Fecha de ingreso: 01 de agosto de 1994

2. Base legal.

De conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la relación laboral puede extinguirse cuando el trabajador cumple **70 años de edad**, por constituir la edad límite prevista en la normativa laboral peruana para la terminación del vínculo laboral bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada (D. Leg. 728).

3. Cumplimiento de la edad límite

El trabajador **cumple 70 años el día 09 de diciembre de 2025**, configurándose en dicha fecha la causal de extinción de la relación laboral por límite de edad.

4. Situación laboral

El trabajador José Humberto Detquizan Orosco ha venido desempeñándose en el cargo de Operario en el Área de Mantenimiento de Redes de Distribución y Recolección desde el 01 de agosto de 1994, acumulando una antigüedad laboral de más de 31 años al momento del cese. Durante este periodo, ha desarrollado las funciones inherentes a su puesto, contribuyendo al cumplimiento de las actividades operativas del área.

5. Fecha de cese

En aplicación de la causal mencionada, la relación laboral culmina el **09 de diciembre de 2025**, fecha en la que el trabajador alcanza los 70 años de edad.

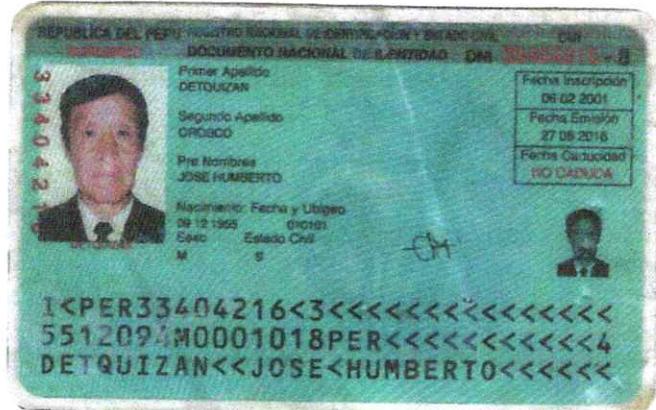
6. Beneficios sociales pendientes

El trabajador recibirá su liquidación de beneficios sociales, que incluye:

- Compensación por Tiempo de Servicios pendiente de depósito, si la hubiera
- Vacaciones truncas
- Gratificaciones truncas
- Otros conceptos que correspondan conforme a ley y al récord laboral

Chacahapoyas, 02 de Diciembre de 2025

EMUSAP S.A.
Abog. HERNAN RICARDO MEZA
COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS





13

CONCEJO PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS REGISTRO DE ESTADO CIVIL.

El Jefe de los Registros de Estado Civil del Concejo Provincial de Chachapoyas CERTIFICA: Que en el Libro de Nacimiento correspondiente al año de mil novecientos

1955 se encuentra inscrita una partida bajo el número Trescientos once que a la letra dice, ACTA DE NACIMIENTO: Partida número Trescientos once En Chachapoyas, a las cinco y media de la Tarde del día diecisésis de Diciembre de mil novecientos cincuenta y uno se presentó Don José Alva Barrera de Veinticinco años, Estado Civil casado ocupación trabajador natural de Santo Tomás de nacionalidad Peruana domiciliado en la calle El Triunfo No. _____ identificado con Libreta Electoral manifestó un nino nacido a el dia nueve de Diciembre de mil novecientos a las cinco y media de la Tarde, en chachapoyas calle el Triunfo No. _____ llamado José Humberto hijo legítimo de Víctor Detzizán de cuarenta años, estado civil casado de ocupación Guardia Republicano natural de Peruana de nacionalidad Peruana domiciliado en _____ calle _____ No. _____ y de doña Dolores Ríos Altamirano de veinticuatro años, estado civil casada de ocupación su casa obrera natural de Peruana de nacionalidad Peruana domiciliada en _____ calle _____ No. _____ Presentó como testigos a Don Juan Ríos Valdez de cuarenta y tres años, de ocupación zapatero domiciliado en la calle el triunfo No. _____ identificado con L. Electoral y a Don Luis Enrique Pineda de treinta y seis años, de ocupación _____ domiciliado en la calle Triunfo No. _____ identificado con Libreta Electoral

En fe de lo cual suscriben: Una rúbrica, El Declarante J. Alva Barrera. Una rúbrica, Testigo Juan Ríos Valdez. Una rúbrica, Testigo Luis T. Pineda. Una rúbrica, El Oficial Registrador, Un sello del Registro de Estado Civil J. D. Reina. Isaac Caro Una rúbrica, El Alcalde - Un sello de la Alcaldía José D. Reina. Una rúbrica, Amador Terán Z. El Jefe del Registro Civil Un sello

Es fiel copia de su original

Chachapoyas, 15 de Abril de 1954
Alcalde



13

RESOLUCION NRO.07-96-EMUSAP AMAZONAS S.A/P.D.

Chachapoyas, 22 de Julio de 1,996.

VISTOS.- El Informe Nro.013-96-EMUSAP AMAZONAS S.A.GG-DAF/AP del Asistente de Personal de EMUSAP AMAZONAS S.A., Y

CONSIDERANDO:

Que, el Directorio es el máximo órgano de representación legal y de gestión de las Sociedades Anónimas; estando al Artículo 162 del T.U.O. de la Ley General de Sociedades aprobado por D.S. 003-85-JUS;

Que, de acuerdo a los Estatutos de EMUSAP AMAZONAS S.A., tiene atribuciones expresas para determinar la organización básica y las escalas remunerativas del personal; tal como emerge de su artículo vigesimo segundo inciso c), concordado con su articulo vigésimo tercero;

Que, para la Constitución de EMUSAP AMAZONAS S.A., se celebró un Convenio de Cooperación Técnica y Asesoría entre el Proyecto Especial Programa Nacional de Agua Potable y Alcantarillado y los Concejos Provinciales de Chachapoyas , Luya-Lámud y Bongará, con el objeto entre otros de determinar la estructura orgánica básica y de Puestos de la Empresa, a cargo del Consultor Lic:Carlos Rosas Fernández;

Que, en base a esos lineamientos, el Consultor pasó a dirigir la evaluación del personal de la Empresa, tomando en consideración los factores de: Estudios, Conocimientos y Experiencia;

Que, efectuada la evaluación de personal y contando con los requisitos mínimos de cada puesto, se procedió a efectuar la asignación de personal a los diferentes puestos de la nueva Organización;

Que, la evaluación de personal se efectuó mediante Concurso Público, con rigurosos e imparciales exámenes;

Que, en tal evaluación fueron ratificados personal que venía laborando como estable, como a su vez ingresaron nuevos trabajadores en calidad de estables con fecha 1ro. de Agosto de 1,994.

Que, no se ha emitido resolución de la Empresa en ese sentido, por lo que se hace necesario su regularización;



Dr. Gonzalo Mori Justo
ABOGADO
R.G.E. C.A.A. N° 7669
R.G.C. C.A.A. N° 047

11

En aplicación del artic. Vigésimo Segundo Inciso C) de los Estatutos;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- En vía de regularización, ratificar como personal estable y disponer su ingreso a EMUSAP AMAZONAS S.A. en la misma condición, según sea el caso, a los siguientes trabajadores, con retroactividad al 1ro. de agosto de 1,994, de acuerdo al cuadro contiguo, que forma parte de la presente Resolución, y precisa la nomenclatura del cargo que corresponde a cada trabajador:

Dr. Conrado Mori Tuesta

ABOGADO
RGE. C.A.L. N° 7669
REG. C.A.A. N° 047

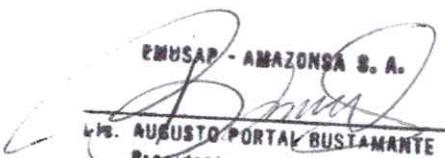


APELLIDOS Y NOMBRES	FECHA DE INGRESO	CARGO ACTUAL	CATEGORIA
CARO TORREJON NAPOLEON	26-12-84	ESPEC. SECRETARIA Y RR.PP.	II
GOMEZ SERVAN DELICIA MERCEDES	01-08-94	SECRETARIA	IV
JIMENEZ VALDIVIA MARGOT NATIVIDAD	15-03-83	ASISTENTE CONTABLE	III
CASTILLO VILCA JUAN TEODOMIRO	01-10-83	ASISTENTE PERSONAL	III
DEL AGUILA PICON JORGE	01-12-82	ASISTENTE TESORERIA	III
ANGULO DIAZ CARLOS FRANCISCO	01-08-94	ASISTENTE LOGISTICA	III
SANCHEZ ROJAS AMADO	01-11-84	ALMACENERO	V
ING. SILVA FALLAQUE EMILIO EDGARDO	01-08-94	JEFE.DPTO.OPERACIONES	I
CUZCANO ALMEYDA JAIME EDUARDO	01-08-94	ESPEC.EN OPERACIONES	II
MEDINA ZELA ANGEL GERARDO	01-12-82	INSPECTOR DE SERVICIO	III
RIVAS FABIAN JOE LUIS	01-08-94	FACTURADOR	VI
AÑAZCO SILVA VICTOR RAUL	01-11-94	GASFITERO	VI
LOPEZ ZUMAETA JORGE	01-08-94	GASFITERO	VI
DETQUIZAN OROSCO JOSE HUMBERTO	01-08-94	GASFITERO	VI
PUSCAN SALON LEONCADIO	01-08-94	GASFITERO	VI

10

ARTICULO SEGUNDO.- Disponer que copia de la presente resolución sea añadido al legajo personal, de cada uno de los trabajadores en cuestión.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE


ENUSAP - AMAZONSA S. A.
Mr. AUGUSTO PORTAVENTURA BUSTAMANTE
Presidente del Directorio

10



PERÚ

Ministerio
de Economía
y FinanzasOficina de
Normalización
PrevisionalDirección de
Producción

09

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA N° 04342-2018-DPR.GA-LDI/ONP

Lima, 15 de Octubre del 2018



Señores:

EMUSAP S.R.L.

JR. AMAZONAS N° 612 CHACHAPOYAS - AMAZONAS - CHACHAPOYAS - CHACHAPOYAS
AMAZONAS.-

Asunto: Desafiliación del Sistema Privado de Pensiones

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, le comunicamos que como consecuencia que su trabajador(a), Sr(a). DETQUIZAN OROSCO JOSE HUMBERTO identificado (a) con DNI N° 33404216, ha sido desafiliado(a) del Sistema Privado de Pensiones (SPP) mediante la Resolución SBS N° 003589-2018, de fecha 18/09/2018, cuya copia se adjunta, ha quedado reincorporado(a) al Sistema Nacional de Pensiones (SNP).

Por tal motivo, los aportes del (a) Sr(a). DETQUIZAN OROSCO JOSE HUMBERTO, a partir del periodo de devengue noviembre del 2018, deberán pagarse al Sistema Nacional de Pensiones (SNP), a través del sistema de recaudación de la SUNAT, en vez de pagarse a la AFP.

Los aportes que se paguen a la AFP a partir del periodo indicado en el párrafo anterior, constituirán pagos indebidos y en consecuencia, no serán considerados para reconocer los derechos que otorga el SNP.

Cabe mencionar, que los periodos anteriores a noviembre del 2018, no pagados al SPP a favor de su trabajador o ex trabajador, deberán ser cancelados a la respectiva AFP, la cual transferirá esos montos a la ONP, para su posterior acreditación en el SNP.

Atentamente,

GUILLERMO TEJEDA DE RIVERA
Subdirector de Gestión de Afiliados (e)

PROVEEDOR 02898

06 NOV. 2018

Recibido por _____
DNI _____
Relación con el empleador _____
Fecha _____
Firma y Sello _____



Departamento Área - Personal - Señor (a) (rta):
1. Recursos Humanos
2. Desarrollo y Aprendizaje
3. _____
ING. Carlos Alberto M. Ibarra Iberico GE ENTE GENERAL

09

LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

08

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 1.- Son objetivos de la presente Ley:

- a) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;
- b) Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad;
- c) Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y,
- d) Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

Artículo 2.- El Estado estimula y promueve la innovación tecnológica de conformidad con el segundo párrafo del Artículo 14 de la Constitución Política del Perú, como la condición necesaria para el desarrollo económico.

La introducción de tecnología que eleve los niveles de productividad del trabajo, constituye un derecho y un deber social a cargo de todos los empresarios establecidos en el país.

El impacto de los cambios tecnológicos en las relaciones laborales podrá ser materia de negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, dentro del marco de convenios de productividad, que podrán establecer normas relativas a:

- a) Sistemas de formación laboral que tiendan hacia una calificación polifuncional de los trabajadores en la empresa;
- b) Medidas orientadas a promover la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores;

08

- c) Sistemas de fijación de los niveles salariales de los trabajadores en función de sus niveles de productividad;
- d) Mecanismos alternativos de implementación de las modalidades de contratación laboral previstas en la presente Ley; y,
- e) Programas de reconversión productiva y medidas orientadas a facilitar la readaptación profesional de los trabajadores cesantes.

Las empresas que celebren contratos de productividad con sus trabajadores podrán solicitar al Ministerio de Trabajo y Promoción Social el apoyo técnico que requieran para la implementación de cualquiera de los programas de promoción del empleo, establecidos en virtud de la presente Ley.

CAPÍTULO II

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EJECUCIÓN

Artículo 3.- El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

TÍTULO I

DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Artículo 5.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural.

No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores. 06

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.

Artículo 8.- En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, estas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo.

Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre siete, quince o treinta, respectivamente.

Para determinar el valor hora el resultado que se obtenga se dividirá entre el número de horas efectivamente laboradas en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador.

Asimismo, el empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades.

Artículo 9.- 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 06

razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

05

CAPÍTULO II

DEL PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 10.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

CAPÍTULO III

DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

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 empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

Artículo 12.- Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

- a) La invalidez temporal;
- b) La enfermedad y el accidente comprobados;
- c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal;
- d) El descanso vacacional;
- e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;
- f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
- g) La sanción disciplinaria;

05

h) El ejercicio del derecho de huelga;

04

i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;

j) La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses;

k) El permiso o licencia concedidos por el empleador;

l) El caso fortuito y la fuerza mayor;

ll) Otros establecidos por norma expresa.

La suspensión del contrato de trabajo se regula por las normas que corresponden a cada causa y por lo dispuesto en esta Ley.

Artículo 13.- La invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo de su duración.

La invalidez parcial temporal sólo lo suspende si impide el desempeño normal de las labores. Debe ser declarada por el Instituto Peruano de Seguridad Social o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

Artículo 14.- La inhabilitación impuesta por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe el trabajador en el centro de trabajo, por un período inferior a tres meses, suspende la relación laboral por el lapso de su duración.

Artículo 15.- El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

04

CAPÍTULO IV

03

DE LA EXTINCIÓN

Artículo 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) La invalidez absoluta permanente;
- f) La jubilación;
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

Artículo 17.- El fallecimiento del empleador extingue la relación laboral si aquél es persona natural, sin perjuicio de que, por común acuerdo con los herederos, el trabajador convenga en permanecer por un breve lapso para efectos de la liquidación del negocio. El plazo convenido no podrá exceder de un año, deberá constar por escrito y será presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo para efectos de registro.

Artículo 18.- En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.

Artículo 19.- El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales.

Artículo 20.- La invalidez absoluta permanente extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral desde que es declarada conforme al Artículo 13.

03

02

Artículo 21.- La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.

El empleador que decida aplicar la presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que este inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión.

La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario.

Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

02

CARTA DE AMPLIACIÓN EXCEPCIONAL Y CESE POR LÍMITE DE EDAD

CARTA N° -2025-EPS EMUSAP S.A. – GG-Ama3.

Chachapoyas, 03 de diciembre de 2025

Señor:

JOSE HUMBERTO DETQUIZAN OROSCO
Operario de Mantenimiento de Redes de Distribución y Recolección
DNI N.º 33404216

Presente.-

Por medio de la presente, comunicamos a usted que, conforme a lo establecido en el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Régimen Laboral D. Leg. 728), el cumplimiento de 70 años de edad constituye una causal objetiva de cese por límite de edad.

En ese sentido, dado que usted cumple 70 años el **09 de diciembre de 2025**, corresponde disponer el término de su vínculo laboral por la causal indicada.

Sin embargo, considerando las necesidades operativas del área y su experiencia indispensable para el cierre de actividades del presente año, la empresa ha decidido autorizar una ampliación excepcional de su permanencia laboral, exclusivamente hasta el 31 de diciembre de 2025.

Por tanto, se comunica formalmente que:

1. La fecha de cese será el 31 de diciembre de 2025.

Esta ampliación no modifica la causal legal de cese, la cual se ejecutará al finalizar la prórroga autorizada.

2. Las condiciones actuales de trabajo se mantienen durante el periodo de ampliación.
Supeditadas al acuerdo y a las necesidades de EMUSAP S.A.

3. A partir del 01 de enero de 2026 la relación laboral quedará extinguida.
Aplicándose la causal legal correspondiente.

Asimismo, se le informa que podrá recoger su liquidación de beneficios sociales, constancia de trabajo y demás documentos que correspondan una vez concluido el vínculo laboral, previa entrega de los bienes que la empresa le asignado para efectuar sus labores.

La empresa agradece sus más de tres décadas de servicio desde su ingreso el 01 de agosto de 1994, reconociendo su compromiso y valioso aporte al Área de Mantenimiento de Redes de Distribución y Recolección.

Sin otro particular, expresamos nuestro reconocimiento y le deseamos éxitos en sus futuros proyectos personales.

Atentamente,

C.c. Archivo
N/T

01