

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO



**DETERMINACIÓN DEL PAGO DE REMUNERACIONES Y
SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL
TRABAJO: ANÁLISIS DEL EXPEDIENTE N° 03410-2022-0-2501-
JR-LA-05**

Trabajo de suficiencia profesional para optar por el título profesional de
Abogado

Autor:

La Rosa Valladares, Jessica

Asesor(a)

Urcia Quispe, Manuel Ulises

COD. ORCID:0000-0003-3965-5904

CHIMBOTE - PERÚ

2025

**DETERMINACIÓN DEL PAGO DE REMUNERACIONES Y
SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL
TRABAJO: ANÁLISIS DEL EXPEDIENTE N° 03410-2022-0-2501-
JR-LA-05**

PALABRA CLAVE:

Tema	Incapacidad laboral, subsidio, remuneración
Especialidad	Derecho laboral y previsional

Theme	Work disability, subsidy, remuneration
Specialty	Labor and social security law

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: OCDE

OCDE			LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
ÁREA	SUBÁREA	DISCIPLINA	
Ciencias Sociales	Derecho	Derecho	Instituciones del Derecho Laboral y Previsional

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**DETERMINACIÓN DEL PAGO DE REMUNERACIONES Y SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO: ANÁLISIS DEL EXPEDIENTE N° 03410-2022-0-2501-JR-LA-05**" del (a) estudiante: **LA ROSA VALLADARES JESSICA**, identificado(a) con Código N° **2008112158**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **25%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 08 de julio de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo, con todo mi corazón, a mi hijo, por ser aquella personita que con un “no te rindas mamá, algún día nos sentaremos y diremos no fue fácil, pero lo logramos”, me colma el corazón de motivación.

A una persona especial que, sin querer, llegó a mi vida y me dijo: sigue avanzando, que estaré para apoyarte.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la dicha de ser madre, a pesar de tantas adversidades presentadas me mandó a un niño que es mi alegría y fuerza para salir adelante en esta linda carrera.

Igualmente, agradecida con la vida por poner en mí camino a personas maravillosas que, con sus consejos y apoyo, me permitieron cumplir este gran paso hacia mi futuro personal y profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

TITULO DETERMINACIÓN DEL PAGO DE REMUNERACIONES Y SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO: ANÁLISIS DEL EXPEDIENTE N° 03410-2022-0-2501- JR-LA-05.....	II
PALABRAS CLAVE.....	III
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: OCDE.....	III
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	X
RESUMEN	XI
I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Síntesis del conflicto jurídico y necesidad de solución	1
1.2. Actos procesales y decisión judicial en primera instancia	2
1.3. Actos procesales y decisión judicial en segunda instancia.....	6
II. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Accidentes laborales	9
2.2. Incapacidad para trabajar.....	10
2.3. Clasificación de la incapacidad para trabajar	10
2.4. Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT).....	11
2.5. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)	13
2.6. Subsidio económico por incapacidad temporal para trabajar	14
2.7. Pago del subsidio económico y reembolso de EsSalud	15
III. ANÁLISIS DEL PROBLEMA.....	17
3.1. Crítica a la actuación de los abogados.....	17
3.1.1. Abogado del demandante Carlos R. U.....	17
3.1.2. Abogado de la demandada empresa “Tecnológica”	17
3.1.3. Abogado del demandado Seguro Social de Salud.....	20
3.2. Crítica a la actuación de los magistrados.....	21

3.2.1. Primera instancia: Quinto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa	21
---	----

3.2.2. Segunda instancia: Tribunal Unipersonal de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia del Santa	31
3.3. Propuesta de solución.....	24
IV. CONCLUSIONES	26
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28
ANEXOS	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: *Cálculo de la liquidación en la sentencia de primera instancia.....* 14

Figura 2: *Cálculo de la liquidación en la sentencia de segunda instancia* 16

RESUMEN:

La incapacidad temporal para el trabajo es una contingencia tutelada por el derecho previsional peruano, cuya acreditación origina la obligación del empleador de pagar al trabajador el reintegro de remuneraciones y un subsidio económico reembolsable ante EsSalud. En la jurisprudencia nacional sobre esta institución jurídica, se observa falta de coherencia en el cálculo de la liquidación por reintegro de remuneraciones y subsidios, en la determinación del sujeto obligado al pago directo (empleador o EsSalud) y en su alcance en el sector pesquero, donde se labora por temporadas.

Estos problemas pueden evidenciarse en el proceso judicial recaído en el Expediente Laboral N° 03410-2022-0-2501-JR-LA-05, llevado a cabo ante la Corte Superior de Justicia del Santa. La experiencia profesional para realizar el presente trabajo se adquirió en el estudio jurídico H y J Consultoría y Servicios Generales S.A.C. En suma, se analizaron los actos procesales y resoluciones del proceso, así como la normativa legal y administrativa sobre la materia, luego de lo cual se desarrolló y fundamentó una apreciación crítica sobre la actuación de los abogados y magistrados.

Finalmente, se concluyó que los abogados de las partes tuvieron falencias en el cálculo de la suma de dinero por reintegro de remuneraciones y subsidios económicos, mientras que los jueces erraron en el cálculo de la suma de dinero a liquidar y en la omisión de pronunciamiento sobre el ámbito de aplicación restringido de los subsidios en el régimen pesquero. Asimismo, como recomendación se planteó regular legislativamente que los subsidios por incapacidad temporal para el trabajo en el sector pesquero solo se otorgan en compensación por el periodo de faena efectiva de pesca.

I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:

1.1. Síntesis del conflicto jurídico y necesidad de solución

Los accidentes laborales y enfermedades profesionales tienen la potencialidad de ocasionar al trabajador una incapacidad temporal o permanente para realizar las labores propias de su oficio o profesión. En el Perú, al igual que en la mayoría de los Estados a nivel global, dicha situación ha sido catalogada normativamente como una contingencia atendible por el derecho previsional, cuya fuente no solo se encuentra en los textos constitucionales, sino que se remonta a la idea de Estado Social de Derecho.

Para proteger a los trabajadores ante una eventual situación que les origine incapacidad laboral, la normativa nacional contempla mecanismos previsionales como el pago de remuneraciones (a cargo del empleador) y subsidios económicos (a cargo del Seguro Social de Salud), en ambos casos ante una incapacidad temporal, así como la dación periódica de una pensión de invalidez temporal o permanente, de sobrevivencia y gastos de sepelio (por cuenta del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo), en aquellos casos en los que no opere el subsidio por incapacidad temporal.

Focalizando la realidad problemática en la incapacidad temporal para el trabajo, sépase que el suceso que origina la obligación del pago de un subsidio económico por este concepto es la incapacidad temporal ocasionada por accidente laboral o enfermedad profesional, al tratarse de una contingencia tutelada por el sistema de seguridad social nacional, en forma de un subsidio que reemplaza las remuneraciones laborales (Gómez, 2018). A ello debe añadirse un aspecto objetivo fundamental que caracteriza a la incapacidad temporal: debe ser susceptible de ser tratada y recuperada en un periodo igual o menor a 340 días (11 meses y 10 días).

En la práctica jurisprudencial nacional se observa cierto grado de incongruencia, tanto en los escritos de los abogados como en las resoluciones

de los jueces, al momento de realizar el cálculo monetario de los subsidios por incapacidad temporal para el trabajo, en cuanto a la asunción directa de los subsidios por parte del empleador o del Seguro Social de Salud, y en el cálculo del subsidio en los trabajos por temporada como en el sector pesquero, donde hay una faena efectiva de pesca y tiempos de veda y baja temporal.

Estos problemas pueden evidenciarse en el Expediente Laboral N° 03410-2022-0-2501-JR-LA-05, el cual será objeto de análisis. Como datos generales del expediente, se tiene como demandante al señor Carlos R. U. y como codemandados a la empresa empleadora “Tecnológica” y al Seguro Social de Salud (para fines prácticos, se omite los datos completos del demandante y la empresa demandada). La materia sobre la que versa el conflicto jurídico es el pago de remuneraciones y subsidios por incapacidad temporal para el trabajo, como consecuencia de un accidente laboral que sufrió el demandante mientras trabajaba para la demandada.

El problema se evidencia, principalmente, en la ausencia de unanimidad de los criterios jurídicos empleados por los funcionarios de EsSalud y los magistrados del Poder Judicial respecto al otorgamiento de subsidios en el sector pesquero, dado que, mientras los primeros reembolsan al empleador los subsidios por las faenas efectivas de pesca, los segundos suelen incluir los periodos de veda o baja temporal, tal como ocurre en el caso bajo análisis. La necesidad de solución radica en el imperativo de armonizar las normas legales sobre la materia, las normas administrativas de EsSalud y las decisiones judiciales, proporcionando seguridad jurídica, para lo cual se requiere un estudio hermenéutico-jurídico y jurisprudencial previo.

1.2. Actos procesales y decisión judicial en primera instancia

El demandante Carlos R. U. planteó como pretensión que su empleadora “Tecnológica” le pague la suma de S/ 98,836.85 por concepto de reintegro de remuneraciones (20 primeros días de incapacidad) y subsidios por incapacidad temporal para el trabajo (a partir del día 21 de incapacidad),

por el periodo comprendido entre el 29 de junio del 2021 (fecha en la que sufrió un accidente laboral) y el 29 de junio del 2022. En suma, del 29 de junio al 18 de julio de 2021 (20 días) correspondería el pago de remuneraciones; del 19 de julio de 2021 al 29 de junio de 2022 (345 días), el pago de subsidios.

El demandante trabajó para su empleadora desde junio de 2005, como tripulante de embarcaciones. El 29 de junio de 2021, mientras cumplía el rol de motorista en la embarcación pesquera TZA 210 en la zona de Samanco, sufrió un accidente laboral, siendo trasladado a la clínica San Pedro de Chimbote, derivándosele a la clínica San Pablo de Arequipa y a la clínica San Pablo de Lima. En esta última se le atendió y se le otorgó descanso médico por un año, del 29 de junio de 2021 al 29 de junio de 2022.

La empresa empleadora hizo llegar a EsSalud los descansos médicos para el canje correspondiente por los Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT), a efectos del pago de los subsidios legales. El demandante alega que su empleadora solo le abonó por concepto de remuneraciones la suma de S/ 2,500.00; además, ni su empleadora ni EsSalud le habrían proporcionado el pago por concepto de subsidios por incapacidad temporal para el trabajo, correspondiente a partir del día 21 de incapacidad hasta un máximo de 11 meses y 10 días.

El caso fue conocido por el Quinto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa. En el auto admisorio, lo único que llama la atención es que el juzgado, citando al artículo III del título preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), ordena al demandado que presente la contestación de demanda de forma electrónica tres días antes de la audiencia de conciliación, y no en su transcurso como ordena la NLPT, alegando que en dicha audiencia sería imposible entregar de forma física una copia de la contestación de demanda a la parte demandante.

En cuanto a la contestación de la demanda, el Seguro Social de Salud (EsSalud) señala que no le correspondería asumir el monto reclamado por el

demandante, toda vez que, en el caso de los trabajadores del régimen laboral privado, los subsidios económicos se otorgan a través de su empleador –en este caso, la empresa “Tecnológica”–, con cargo a un posterior reembolso por EsSalud, conforme el artículo 14° del Acuerdo N° 58-14-ESSALUD-2011.

EsSalud cuestiona que, si bien el demandante petitiona subsidios por 345 días (19/07/2021 al 29/06/2022); en realidad solo ha validado 15 CITT ante EsSalud, desde el 19 de julio de 2021 hasta el 26 de abril de 2022, siendo un total de 281 días. Seguidamente, aclara que del 26 de junio de 2021 al 18 de julio de 2021 (20 primeros días de incapacidad) corresponde al empleador el pago de reintegro de remuneración, y del 19 de julio de 2021 al 26 de abril de 2022 (281 días), por concepto de subsidios. EsSalud agrega que el otorgamiento del subsidio por incapacidad temporal a un trabajador pesquero resarce las pérdidas económicas por los días que efectivamente no pudo participar en las faenas de pesca, mas no cubre los tiempos de veda u otros.

Por su parte, la empresa “Tecnológica” fundamentó una excepción de falta de legitimidad para obrar pasiva, argumentando que el subsidio correría por cuenta de EsSalud, siendo esta entidad la encargada de otorgar el pago al demandante. No obstante, luego menciona que ha pagado al demandante el reintegro de remuneraciones y los subsidios de forma directa, tan solo por los periodos de faena efectiva de pesca, tal como establece el numeral 8.1.3. de la Directiva N° 08-GG-ESSALUD-2012.

Al margen de la excepción, “Tecnológica” contesta la demanda señalando que el demandante estaría reclamando subsidios por periodos adicionales a los que registran faena de pesca, respecto a los cuales ya realizó el pago, no incluyendo los periodos de veda ni baja temporal. La empleadora reitera que, en caso se determine un mayor monto, únicamente EsSalud debe responder por el pago de los subsidios, sin que ello afecte a la empresa.

En la audiencia de conciliación, las partes no lograron llegar a un acuerdo. Se fijaron dos puntos controvertidos: i) el pago de reintegro de

remuneraciones y pago de subsidios por incapacidad temporal para el trabajo; ii) el pago de intereses legales, costas y costos del proceso. Luego del análisis de los escritos, el juez tomó la decisión de proceder con el juzgamiento anticipado del proceso, basándose en que la reclamación era de puro derecho y en que el juzgado ya tenía un criterio establecido en casos similares. En consecuencia, ordena que las partes procedan con sus alegatos finales y, finalmente, anuncia que reservará su fallo.

La sentencia de primera instancia fue emitida el 27 de diciembre de 2022. En primer lugar, el juez se pronuncia sobre la excepción de falta de legitimidad para obrar pasiva, planteada por la empleadora “Tecnológica”, declarándola infundada. Basó su decisión en el Decreto Supremo N° 013-2019-TR, el cual establece que es el empleador quien debe asumir la responsabilidad del pago del subsidio, con cargo a reembolso por parte de EsSalud; además, consideró que el subsidio debe cubrir incluso los períodos de veda, ya que el trabajador incapacitado queda imposibilitado de procurarse otros ingresos, poniendo en riesgo su salud y su vida.

En cuanto al subsidio por incapacidad temporal para el trabajo, el juzgado expresa que el pago debe ser asumido directamente por la empleadora “Tecnológica”, mientras que el reembolso a cargo de EsSalud escaparía a la competencia del juzgado, pues su no tendría naturaleza laboral. En suma, el juzgado declaró improcedente la demanda respecto al Seguro Social de Salud y fundada en parte respecto a la empleadora “Tecnológica”, ordenándole que pague al demandante la suma de S/31,663.66, correspondiente al período del 29 de junio de 2021 al 29 de junio del 2022, utilizando el siguiente cálculo aritmético:

Figura 1:

*Cálculo de la liquidación en la sentencia de primera instancia***LIQUIDACION DE DESCANSO MEDICO**

REMUNER. COMP. ULTIMOS 06 MESES		39,310.53
MESES TRABAJADOS	6	180
PROMEDIO DIARIO		<u>218.39</u>
DIAS POR INCAPACIDAD	20	4,367.84
TOTAL PAGADOS (-)		-
TOTAL REINTEGRO		4,367.84

LIQUIDACION DE SUBSIDIOS

REMUNER. COMP. ULTIMOS 12 MESES		58,087.61
MESES TRABAJADOS	12	360
PROMEDIO DIARIO		<u>161.35</u>
DIAS POR INCAPACIDAD	281	45,340.61
TOTAL PAGADOS (-)		18,044.78
TOTAL REINTEGRO		27,295.83

TOTAL REINTEGRO **31,663.66**

1.3. Actos procesales y decisión judicial en segunda instancia

La sentencia de primera instancia fue apelada dentro del plazo legal de cinco días hábiles (artículo 32° de la NLPT). La apelación presentada por la empleadora “Tecnológica” cuestionó el pago ordenado de S/ 31,663.66, por concepto de remuneraciones y subsidios por incapacidad temporal. El argumento central de la apelación gira en torno a la naturaleza especial del trabajo en el sector pesquero y la aplicación de normativas específicas.

La apelante sustenta que, partiendo del artículo 15° del Decreto Supremo N° 009-97-SA, los subsidios por incapacidad temporal no deberían pagarse durante los períodos de veda o inactividad en el sector pesquero. Esta posición se basa en la premisa de que, durante estos períodos, existe una suspensión perfecta de labores, donde no hay obligación de trabajo por parte del empleado ni de pago por parte del empleador. La empresa apelante enfatiza que la naturaleza intermitente del trabajo en el sector pesquero no ha sido considerada adecuadamente en la sentencia de primera instancia

Un punto crucial en la apelación es el cuestionamiento del cálculo realizado por el juzgado para determinar el monto de las remuneraciones. La apelante “Tecnológica” alega que la correcta determinación debería basarse en el promedio de las remuneraciones de los últimos doce meses, y no de los últimos seis meses como erróneamente realizó el juzgado laboral, lo que resultaría en un monto menor al ordenado en la sentencia; siendo este, en base a su propio cálculo, la suma de S/ 30,522.92.

Otro aspecto relevante es la solicitud de la empresa “Tecnológica” de que, en caso se mantenga la orden de pago de subsidios, se incluya también una orden para que EsSalud reembolse a la empresa el monto pagado. Este argumento se basa en la premisa de que, si la empleadora debe asumir estos pagos, estaría efectivamente cubriendo obligaciones adicionales que corresponderían a EsSalud, lo que resultaría en un perjuicio económico.

La sentencia de vista fue expedida el 21 de abril de 2023 por el Tribunal Unipersonal de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia del Santa. La Sala Laboral argumentó que es EsSalud quien se encuentra facultado para establecer los requisitos y procedimientos respecto al pago y reembolso del subsidio; entonces, a partir del artículo 14° del Acuerdo de Consejo Directivo N° 58-14-ESSALUD-2011, se colige que, si el trabajador solicita el pago del mencionado rubro a la entidad empleadora, esta debe asumirlo, con cargo a su reembolso por EsSalud.

La Sala menciona también que, para los pagos por concepto de subsidios, estos deben ser reconocidos solamente en virtud a los días acreditados mediante Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT), de conformidad con la Directiva N° 15-GG-ESSALUD-2014. En esa línea, indica que por el periodo del 29 de junio de 2021 al 18 de julio de 2021 no corresponde analizar si existen CITT, en razón a que dicho periodo corresponde al pago de los primeros 20 días de remuneraciones. Por otro lado, respecto al pago de subsidios, estos se han validado únicamente por el

periodo comprendido entre el 20 de julio de 2021 al 26 de abril de 2022, sumando un total de 281 días, lo cual no ha sido observado por las partes.

Por ende, la Sala decide mantener los días de incapacidad tomados en cuenta en primera instancia. Sin embargo, lo que sí varía, aunque no sustancialmente, es la liquidación realizada primigeniamente, pues considera que se liquidó incorrectamente el reintegro de remuneraciones al considerar para tal efecto los 6 meses de remuneración anteriores a la contingencia, y no los 12 meses que indica el Reglamento de la Ley N°26790. De esta manera, la sentencia de vista resuelve confirmar la sentencia de primera instancia; en consecuencia, ordena a la demandada que cumpla con pagar al demandante una suma modificada de S/30,522.92, dejando a salvo el derecho de reembolso. El cálculo de la liquidación fue el siguiente:

Figura 2:

Cálculo de la liquidación en la sentencia de segunda instancia

<u>LIQUIDACION REINTEGRO DE REMUNERACIONES</u>			
Remuneración Computable Últimos 12 Meses			58,087.61
Meses Calendario	12		360
Promedio Diario			161.35
Total 20 Días Incapacidad	20		3,227.09
Total Pagado por Empresa (-)			-
TOTAL REINTEGRO REMUNERACIONES			3,227.09
<u>LIQUIDACION REINTEGRO DE SUBSIDIOS</u>			
Remuneración Computable Últimos 12 Meses			58,087.61
Meses Calendario	12		360
Promedio Diario			161.35
Días por Incapacidad	281		45,340.61
Total Pagado por Empresa (-)			18,044.78
TOTAL REINTEGRO SUBSIDIOS			27,295.83
TOTAL REINTEGRO			30,522.92

II. MARCO TEÓRICO:

2.1. Accidentes laborales

La Organización Internacional del Trabajo (1996) define a los accidentes de trabajo o accidentes laborales como todo suceso que ocurre durante el trabajo o en relación con este, y que resulte en lesiones profesionales, ya sean fatales o no. En el ámbito nacional, el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR, define al accidente de trabajo como todo suceso repentino que, por causa del trabajo o en ocasión a este, produce lesiones, problemas funcionales, invalidez o la muerte del trabajador, incluso si ocurre fuera del lugar y horario laboral, pero bajo órdenes del empleador.

Por su parte, Díaz *et al.* (2020) explican al accidente de trabajo como un acontecimiento repentino que ocurre en el entorno laboral y que puede causar lesiones leves o graves al trabajador, así como daños materiales o interrupciones en el proceso productivo. En la misma línea, nuestra Corte Suprema de Justicia refiere que se considera accidente de trabajo a todo suceso súbito y violento que acaece en el ámbito laboral y que provoca un daño psíquico o físico verificable en la salud del trabajador (Casación Laboral N° 1225-2015-Lima, 7 de abril de 2016).

Sobre el particular, la jurisprudencia nacional ha desarrollado que el deber de otorgar seguridad en el trabajo emana del contrato laboral, al margen de si se ha pactado expresamente o no, motivo por el cual la responsabilidad civil del empleador por incumplimiento de estas obligaciones es de carácter contractual (Casación Laboral N° 4258-2016-Lima, 30 de septiembre de 2016). Finalmente, la Corte Suprema ha precisado que el prestador de servicios realiza labores conforme a las instrucciones y directrices del empleador, por lo que este es el encargado de establecer las medidas de seguridad necesarias, siendo el principal responsable ante un accidente de trabajo (Casación Laboral N° 1225-2015-Lima, 7 de abril de 2016).

2.2. Incapacidad para trabajar

A la luz de la doctrina, la incapacidad para trabajar es entendida como la situación de pérdida de la aptitud para el trabajo, derivada de limitaciones funcionales consecuentes de una enfermedad o lesión sobrevenida, estableciendo así una relación directa con el menoscabo de la salud del trabajador (Vicente, 2015). A criterio de Fernández (2014), la incapacidad para el trabajo es la situación en la que se encuentran los trabajadores imposibilitados de desempeñar las labores propias de su función, a causa de una enfermedad (profesional o común) o un accidente (laboral o común).

En nuestro ordenamiento jurídico, la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014, denominada “Normas y procedimientos para la emisión, registro y control de las certificaciones médicas por incapacidad y maternidad en ESSALUD”, aprobada mediante Resolución N° 1311-GG-ESSALUD-2014, define a la incapacidad –en general, no necesariamente laboral– como una restricción anatómica, fisiológica o psicológica que impide a una persona la realización de actividades dentro de los parámetros considerados normales, susceptible de valoración por su frecuencia e intensidad, y que constituye una contingencia protegida por la normatividad de seguridad social, teniendo repercusiones en el ámbito laboral y previsional.

2.3. Clasificación de la incapacidad para trabajar

Tradicionalmente se distingue entre incapacidad para trabajar temporal y permanente, no obstante, debe advertirse que existe una tercera clasificación denominada incapacidad no temporal. Se detallará conceptual y normativamente cada una de estas clasificaciones en los párrafos siguientes.

En primer lugar, la incapacidad temporal para trabajar es definida en la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014, del 9 de febrero de 2015, como la situación en la que un paciente, debido a una enfermedad o accidente, presenta limitaciones funcionales reversibles que le impiden el desempeño de

sus funciones laborales habituales. A esto debe añadirse un aspecto objetivo que caracteriza a la incapacidad temporal para el trabajo, consistente en que es susceptible de ser tratada y recuperada en un periodo igual o menor a 340 días (11 meses y 10 días), consecutivos o no consecutivos.

En segundo lugar, la incapacidad no temporal se configura objetivamente cuando existe evidencia médica concluyente de que la resolución de la enfermedad o lesión excederá un período de 340 días (Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014, 9 de febrero de 2015). En otros términos, si la incapacidad puede superarse dentro de un periodo de 340 días (hasta 11 meses y 10 días), será temporal; empero, si el periodo de recuperación se estima mayor, será no temporal. Una diferencia fundamental entre estas es que únicamente la incapacidad temporal otorga al trabajador el derecho de percibir un subsidio económico por parte de EsSalud.

Por último, la incapacidad permanente es definida como la situación del trabajador que, tras haber sido sometido al tratamiento prescrito, evidencia reducciones anatómicas o funcionales graves, objetiva y previsiblemente definitivas, que menoscaban o anulan su aptitud laboral (Vicente, 2015). Respecto a la misma figura, el Tribunal del Servicio Civil (SERVIR) ha mencionado que la incapacidad permanente para trabajar supone que un trabajador no puede realizar tarea alguna, lo que puede llevar a la terminación de su contrato de trabajo, siempre que se acredite tal condición (Resolución N° 000682-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala, 22 de abril de 2022).

2.4. Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT)

El Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) es un documento oficial emitido por EsSalud, que certifica la incapacidad temporal de un trabajador asegurado activo, detallando su causa (enfermedad, accidente o maternidad) y duración, emitiéndose tras una evaluación médica que confirma la necesidad de descanso físico o la incapacidad temporal para trabajar, por un periodo inferior a 340 días (Díaz y Peralta, 2013). Mediante el

CITT, los médicos autorizados de EsSalud certifican la incapacidad temporal de un trabajador, indicando su causa (enfermedad, lesión o secuela) y si es de tipo común o laboral (Felipe, 2023).

En nuestra legislación, la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014 define al Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo como un documento oficial de EsSalud que certifica la incapacidad temporal de un trabajador asegurado, detallando la razón de la incapacidad (enfermedad, accidente o maternidad) y su duración, siendo necesario para acceder a los subsidios correspondientes. La Directiva en mención agrega que solo los profesionales de la salud autorizados por EsSalud pueden emitirlo, y la información se registra en la historia clínica del paciente.

Nuestra jurisprudencia ha señalado que la razón detrás de la exigencia de contar con documento oficial (CITT) que acredite la incapacidad del trabajador radica en que el Seguro Social de Salud debe tener certeza objetiva de que la contingencia médica es real, esto es, “se busca evitar situaciones fraudulentas, de otro lado, constituye uno de los requisitos para el pago del subsidio por incapacidad temporal” (Sentencia de Vista del Exp. N° 03410-2022-0-2501-JR-LA-05, 21 de abril de 2023, f. 15). En efecto, los CITT fijan objetivamente el periodo y la duración de la incapacidad temporal para el trabajo, en base a criterios técnicos preestablecidos por EsSalud.

Según la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014, el plazo máximo del descanso médico ordinario en el CITT es de 30 días, sin embargo, dicho plazo puede extenderse cuando el certificado se emite en mérito a un accidente de trabajo o enfermedad profesional, hasta por un periodo de 90 días, siempre que la incapacidad pueda ser resuelta en un máximo de 340 días. Ello se condice con el hecho de que, de conformidad con las normativas que regulan el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), este opera recién, a modo de aporte adicional, luego de transcurridos los 340 días (11 meses y 10 días) fijados como límite para el subsidio por incapacidad temporal.

2.5. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)

El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) es un seguro obligatorio instaurado mediante la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, que proporciona cobertura adicional a los trabajadores afiliados al Seguro Social de Salud respecto a accidentes laborales y enfermedades profesionales, siempre que realicen labores de alto riesgo; en otros términos, es un seguro que garantiza la asistencia y protección al trabajador en caso de eventualidades que afecten su integridad y surjan debido a las condiciones adversas inherentes a ciertos sectores laborales considerados peligrosos (Pérez, 2019).

De acuerdo a Chávez *et al.* (2013), el SCTR brinda una cobertura especial para los trabajadores que se desempeñen en las actividades de alto riesgo detalladas en la Cuarta Disposición Final del Decreto Supremo N° 003-98-SA (la cual modifica el Anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA), siendo obligatorio su agenciamiento por parte del empleador. Ahora bien, si nos dirigimos a esta disposición, se observan diversas actividades riesgosas comprendidas en el SCTR, por ejemplo: extracción de madera, pesca, explotación de minas de carbón, producción de petróleo crudo y gas natural, extracción de minerales metálicos, fabricación de textiles, etc.

En el artículo 82° del Reglamento de la Ley N° 26790, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-97-SA, se prevé que el SCTR es un seguro obligatorio para los empleadores que realizan actividades de alto riesgo (conforme al Anexo 5), el cual ofrece protección adicional a los trabajadores afiliados a EsSalud en caso de accidentes laborales o enfermedades profesionales, comprendiendo la cobertura de salud, invalidez y sepelio por trabajo de riesgo, entre otras prestaciones.

En la misma línea, el literal b) del artículo 19° de la Ley N° 26790, de forma más específica sobre la incapacidad laboral, indica que el SCTR cubre pensiones por invalidez para trabajar, temporal o permanente, originadas por

contingencias laborales. Además, el mentado artículo aclara que las pensiones por invalidez del SCTR se despliegan luego del vencimiento del subsidio por incapacidad temporal (340 días), a cargo de EsSalud.

2.6. Subsidio económico por incapacidad temporal para trabajar

El subsidio económico por incapacidad temporal para el trabajo es definido como una suma dineraria otorgada por EsSalud, destinada a compensar la pérdida de ingresos del trabajador durante el periodo de incapacidad temporal, originada por enfermedad o accidente, ya sea de naturaleza común u ocupacional (Lara, 2022). En términos más asequibles, este subsidio es una prestación económica que otorga el Seguro Social de Salud a los trabajadores cuando, por un accidente o enfermedad ocupacional o común, se encuentran temporalmente incapacitados para trabajar.

Al igual que el SCTR, el subsidio económico por incapacidad temporal para trabajar es una medida de protección social destinada a ayudar a los trabajadores –y a sus familias– a enfrentar económicamente los períodos de enfermedad o lesión que les impiden trabajar temporalmente, promoviendo así su recuperación y bienestar. Respecto a la temporalidad de este subsidio, Vidal (2020) indica que se computa desde el vigésimo primer día de incapacidad del trabajador, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos –equivalente a 340 días–, siempre que persista la incapacidad.

El cálculo del monto correspondiente al subsidio, según lo prescrito en el artículo 15° del Decreto Supremo N° 009-97-SA, se haya promediando las 12 últimas remuneraciones mensuales del trabajador anteriores al mes de la contingencia (accidente o enfermedad), y multiplicando el resultado por la cantidad de días de goce de la prestación. En cuanto a dicho cálculo, Lara (2022) hace la precisión de que su base es solo la remuneración mensual que recibía el trabajador, sin contar conceptos remunerativos adicionales como las gratificaciones u otros conceptos ordinarios legales o convencionales.

Otra regla a tener en cuenta, referida al tiempo de inicio y término para el otorgamiento de este subsidio económico, la encontramos regulada en el literal a.3 del artículo 12° de la Ley N° 26790. En esta disposición normativa se contempla que el derecho al subsidio se devenga a partir del día 21 de incapacidad temporal, en tanto que, por los primeros 20 días, es responsabilidad del empleador el pago del reintegro de remuneraciones; además, el subsidio se concede mientras subsista la incapacidad del trabajador, con una duración máxima de 11 meses y 10 días consecutivos.

2.7. Pago del subsidio económico y reembolso de EsSalud

El pago del subsidio económico por incapacidad temporal para el trabajo, si bien corresponde ulteriormente a EsSalud en todos los casos, por regla general –salvo contadas excepciones– debe ser abonado directamente al trabajador por la entidad empleadora, con cargo a reembolso por EsSalud, según se desprende del Acuerdo N° 058-14-ESSALUD-2011 y el Decreto Supremo N°013-2019-TR (Lara, 2022). El pago del subsidio implica verificar la certificación médica que acredita la incapacidad temporal del trabajador y el cálculo del monto a ser otorgado, el cual se obtiene en base a la operación aritmética detallada en el artículo 15° del Decreto Supremo N° 009-97-SA.

El pago directo del subsidio por parte de las entidades empleadoras, con cargo a reembolso por EsSalud, se estableció como regla general en el Acuerdo N° 058-14-ESSALUD-2011, del 19 de julio de 2011, mediante el cual se aprobó el Reglamento del Pago de Prestaciones Económicas. El artículo 14° del aludido acuerdo establece que los empleadores de los trabajadores asegurados deben pagar el subsidio de forma directa, salvo determinadas excepciones previstas en la misma norma, en la misma forma y oportunidad en que los trabajadores reciben sus remuneraciones, en tanto que EsSalud reembolsará lo abonado siempre que no exceda el monto del subsidio.

Para que EsSalud reembolse a la entidad empleadora el pago del subsidio económico, esta debe cumplir con los requisitos establecidos en el

artículo 15° del Acuerdo N° 058-14-ESSALUD-2011. El primero es encontrarse al día en el pago de sus aportaciones; el segundo, presentar a EsSalud la solicitud de reembolso de subsidios, que incluya una declaración jurada del trabajador de haber recibido el subsidio; el tercero, presentar a EsSalud los CITT del trabajador subsidiado o un documento equivalente; y el cuarto, adjuntar la documentación complementaria que establezca la entidad administrativa correspondiente del Seguro Social de Salud.

El mismo artículo en mención añade que el empleador podrá presentar a EsSalud las solicitudes de reembolso de subsidios en el plazo máximo de 6 meses, contados a partir de la fecha en que termina el periodo de incapacidad. Este mismo criterio ha sido recogido por el Decreto Supremo N° 013-2019-TR, en cuyo artículo 17°, numeral 2, prevé el pago directo del subsidio por parte la entidad empleadora con cargo a reembolso por el Seguro Social de Salud, siempre que se cumplan los requisitos para ello.

III. ANÁLISIS DEL PROBLEMA:

3.1. Crítica a la actuación de los abogados

3.1.1. Abogado del demandante Carlos R. U.

En principio, puede afirmarse que la actuación del abogado del demandante en el proceso laboral bajo análisis fue correcta, habiendo realizado el escrito postulatorio de demanda, participado en la audiencia de conciliación –en la cual tuvo que sustentar sus alegatos finales, debido a la decisión de juzgamiento anticipado–, y siendo el único letrado que participó en la audiencia de vista, a pesar de que quien apeló la sentencia primigenia fue la demandada “Tecnológica”. Cabe precisar que, en gran parte debido a su actuación, el demandante salió victorioso en el litigio bajo estudio.

Sin embargo, a partir del análisis exhaustivo de los actos procesales que constituyen el Expediente Laboral N° 03410-2022-0-2501-JR-LA-05, se han identificado ciertas falencias del abogado de la parte demandante que, si bien no fueron sustanciales como para significar que su patrocinado resulte perjudicado en el proceso judicial, demuestran en cierto modo una carencia de conocimientos legales y técnicos.

El error más grave del abogado fue el incorrecto cálculo del monto solicitado a los codemandados por concepto de reintegro de remuneraciones y subsidios por incapacidad temporal para el trabajo, lo cual parte desde la incorrecta invocación de 345 días de descanso médico, cuando no contaba con los medios probatorios completos para sustentarlo. En efecto, el abogado realizó el cálculo en base a los descansos médicos emitidos por una clínica particular (345 días), cuando lo correcto habría sido realizar el cálculo en base al periodo comprendido en los Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo (solamente 281 días), pues solo mediante estos documentos oficiales se puede calcular con certeza los días de incapacidad, siendo irrelevantes los descansos médicos si no son canjeados por CITT.

A partir de los CITT ofrecidos como medio probatorio por el abogado del demandante, se observa claramente que los días de incapacidad acreditados con derecho a subsidio (es decir, desde el día 21 de incapacidad) son 281, desde el 19 de julio de 2021 hasta el 26 de abril de 2022, no hasta el 29 de junio de 2022 como erróneamente indicó, aparentemente de mala fe. Este error fue advertido en la contestación de demanda de EsSalud y, eventualmente, por el Juzgado Laboral.

La incorrecta invocación de los días de subsidio conllevó a un erróneo cálculo del monto del petitorio, siendo este de S/98,836.85, cuando en realidad el monto debió ser mucho menor. Cabe precisar que el letrado no podría haber calculado *a priori* el monto exacto, debido a que, al momento de la presentación de la demanda, las boletas de pago se encontraban en propiedad de la empresa “Tecnológica”. No obstante, lo que sí pudo haberse realizado correctamente era el cálculo en base a 281 días de incapacidad, lo cual fue de su conocimiento desde el principio.

Por todo lo expuesto anteriormente, se concluye que la actuación del abogado del demandante Carlos R. U. en el proceso laboral bajo estudio fue adecuado, aunque, ya sea por desconocimiento jurídico, estrategia o por un presunto actuar de mala fe, realizó un incorrecto cálculo del monto de la pretensión, lo cual pudo haber evitado al momento de presentar la demanda.

3.1.2. Abogado de la demandada empresa “Tecnológica”

Luego del análisis del expediente se han identificado ciertos errores de mediana importancia que ha cometido la defensa de la empresa empleadora “Tecnológica”. El primero de ellos es alegar hechos que no logran acreditarse con los medios probatorios que presenta, pues si bien en la contestación de demanda refiere que la empresa habría pagado al demandante las remuneraciones correspondientes a los 20 primeros días de incapacidad, en las boletas presentadas como medio probatorio no se evidencian pagos por dicho concepto, sino únicamente por subsidios.

Inclusive, en la liquidación que practicó el juzgado de primera instancia se puede observar la ausencia de pago respecto a las remuneraciones.

El segundo error avizorado también es de índole probatorio. El eje central de la contestación de la empresa radica en que habría cumplido con el pago directo al demandante de los subsidios a partir del día 21 de incapacidad, únicamente por los periodos de faena efectiva de pesca, mas no de veda ni baja temporal. No obstante, no se incluyó en la contestación algún medio probatorio que acredite objetivamente cuántos y cuáles son dichos días de efectiva faena de pesca, qué monto exacto se otorgó al demandante en cada abono y cómo se realizó el cálculo; por el contrario, solo se menciona, sin más que presentar las boletas, que se ha realizado el pago.

Al margen de las falencias antes expuestas, ha de reconocerse que la fundamentación del letrado es adecuada y denota un reconocible ejercicio de interpretación jurídica de diversas normas administrativas de EsSalud que respaldan su argumento principal: los subsidios por incapacidad temporal solo se pagan por los días efectivos de faena de pesca. Adicionalmente, el abogado se sitúa en un posible escenario futuro y argumenta que, en caso el juzgado ordenara que la empresa abone el pago de subsidios por periodos distintos a los ya pagados, también deberá disponer que EsSalud cumpla con hacer el reembolso correspondiente, a fin de evitar un perjuicio económico.

Al margen de ello, donde la defensa de la empresa “Tecnológica” verdaderamente brilló en el ejercicio de su rol fue en el escrito de apelación, donde enfatizó que, dada la naturaleza especial del trabajo en el sector pesquero, EsSalud ha establecido en reiterada normativa que los subsidios por incapacidad en dicho sector solo se otorgan en los periodos de faena efectiva, mas no en los periodos de veda donde se produce una suspensión perfecta. Siendo así, argüe que, si no hay labor, no hay lucro cesante que resarcir. Asimismo, observó un error en la liquidación del juez de primera instancia, la cual fue corregida posteriormente por el *ad quem*.

En atención a lo detallado *supra*, se concluye que el rol del abogado de la demandada “Tecnológica” en el proceso laboral bajo estudio fue medianamente acertado, no obstante, pudo haber evitado incurrir en los errores de índole probatorio advertidos anteriormente, referidos a lo que pretendió acreditar con las boletas de pago en favor del demandante.

3.1.3. Abogado del demandado Seguro Social de Salud

En cuanto a la actuación del abogado de EsSalud, obsérvese que fundamentó de forma clara y precisa que a su patrocinado no le correspondía asumir el pago de la suma de dinero reclamada por el demandante, toda vez que, en el caso de los trabajadores del régimen laboral privado, los subsidios económicos se otorgan vía reembolso a través de su empleador, conforme al artículo 14° del Acuerdo N° 56-22-ESSALUD-2011. En ese sentido, indica claramente que la obligada al pago sería su codemandada “Tecnológica”.

De igual manera, en el escrito de contestación de demanda, el abogado de EsSalud ingresa información relevante para la dilucidación de la controversia y el cálculo de la liquidación, por cuanto niega lo expresado por el demandante, en el sentido de que los días de incapacidad para el trabajo sean 345. En cambio, adjuntando como medio probatorio el Récord de CITT del demandante, afirma que ha validado únicamente 15 CITT ante ESSALUD, desde el 20 de julio de 2021 hasta el 26 de abril de 2022, por un total de 281 días, debiendo realizarse el cálculo en base a dicho lapso. De hecho, este criterio fue acogido por los juzgados de primera y segunda instancia.

El único error advertido se evidencia cuando el abogado argumenta erróneamente que, por incapacidad temporal para el trabajo, solo se reconoce subsidios hasta un máximo de 340 días, a los cuales hay que restar los 20 primeros días que equivale a la remuneración. Ello es incorrecto, dado que el artículo 12° de la Ley N° 26790 es claro al mencionar que el derecho a subsidio se adquiere a partir del día 21 de incapacidad, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos; por lo que no hay necesidad de restar los

20 primeros días conforme indica el abogado. Enhorabuena, el juzgado no atendió dicha fundamentación al momento de realizar la liquidación.

En suma, puede aseverarse, salvo el error antes indicado, que la fundamentación del abogado de EsSalud fue correcta. Por lo demás, su participación en la audiencia de conciliación y la enunciación de sus alegatos en el juzgamiento anticipado se mantuvo dentro de los cauces de la diligencia ordinaria; de modo que, finalmente, en la sentencia de primera instancia se resuelve declarar improcedente la demanda respecto a su representada.

3.2. Crítica a la actuación de los magistrados

3.2.1. Primera instancia: Quinto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa

En general, la actuación del juez del Quinto Juzgado Laboral fue adecuada, salvo algunos cuestionamientos que serán detallados. En primer lugar, es en parte cuestionable la decisión que tomó en el auto admisorio, consistente en ordenar al demandante que presente la contestación de demanda de forma electrónica 3 días antes de la audiencia de conciliación, alegando que en la mencionada audiencia sería imposible entregar de forma física una copia de la contestación de demanda a la parte demandante.

En realidad, no existía impedimento para que, en la audiencia de conciliación, realizada presencialmente en la Sala de Audiencias N° 05 de la Corte Superior de Justicia del Santa, los codemandados lleven su escrito de contestación en físico y entreguen una copia al demandante luego de haberse frustrado la conciliación. El hecho de que se presente de manera electrónica el escrito de contestación antes de la audiencia de conciliación implica que el demandante conocerá con anterioridad la oposición de los codemandados y sus respectivos fundamentos, lo cual dificulta aún más el logro de un acuerdo. Bajo la perspectiva de quien redacta, esta decisión debió ser diferente.

Otro asunto cuestionable es la liquidación que realizó respecto al reintegro de remuneraciones por los primeros 20 días de incapacidad –pues la liquidación respecto a los subsidios fue correctamente realizada–. El artículo 12°, literal a.3, de la Ley N° 26790 señala que, durante los primeros 20 días de incapacidad, el empleador continúa obligado al pago de la remuneración; para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año. En mérito a esta norma, el juez realizó el cálculo del promedio diario en base a seis meses (diciembre de 2020 a mayo de 2021), cuando lo correcto, según se apreció en segunda instancia, era realizarlo en base a doce meses (junio de 2020 a mayo de 2021).

Independientemente de estas observaciones, lo cierto es que el juez realizó de manera adecuada el auto admisorio y llevó a cabo de forma correcta la audiencia de conciliación, en la cual, en base al análisis de la controversia, optó acertadamente por el juzgamiento anticipado, al tratarse de un conflicto de puro derecho. Y ello fue oportuno, dado que no había necesidad de actuar prueba, tan solo verificar los días de incapacidad según los CITT, realizar el cálculo respectivo e interpretar la normativa nacional invocada para dilucidar si cabe otorgar subsidios en el sector pesquero tan solo en faena efectiva de pesca o durante todo el lapso que dure la incapacidad.

Asimismo, rescatamos un fundamento clave de la sentencia de primera instancia. El juez argumentó que el subsidio invocado está conformado por aquellas cantidades de dinero que el trabajador deja de percibir por encontrarse imposibilitado para trabajar, incluso en los días de veda, pues si bien no hay prestación efectiva de servicios como tripulante, el trabajador queda imposibilitado de procurarse algún otro ingreso que le permita subsistir. Este razonamiento es aceptable y, de hecho, permitir lo contrario implicaría desproteger al trabajador, poniendo en riesgo su salud y su propia vida, así como el mantenimiento de su familia.

La decisión del juez de otorgar el pago de subsidios incluso durante

períodos de veda demuestra un enfoque integral de la protección al trabajador, reconociendo la vulnerabilidad económica durante períodos de incapacidad, independientemente de las fluctuaciones propias del sector. En síntesis, salvo el error en el auto admisorio y en el cálculo del monto dinerario por reintegro de remuneración, la actuación del juez de primera instancia puede considerarse correcta.

3.2.2. Segunda instancia: Tribunal Unipersonal de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia del Santa

El rol de la jueza del Tribunal Unipersonal de la Sala Laboral Permanente consistió en una revisión de la sentencia emitida en primera instancia, en mérito a las infracciones fundamentadas por la demandada “Tecnológica” en su escrito de apelación. La jueza reconoció que los fundamentos más importantes de la apelación fueron: i) el juzgado de primera instancia habría incurrido en error al señalar que corresponde a la empresa el pago de S/ 31,663.66; y ii) que la normativa de EsSalud sostiene que para el pago de los subsidios en el sector pesquero solo se reconocen los días en que el tripulante no pudo embarcarse por razones de su incapacidad, es decir, los días de faena, mas no los periodos de veda ni baja temporal.

La sentencia de vista se pronuncia sobre el primer punto planteado y, advirtiendo un error del juez de primera instancia, realiza un cálculo correcto. En síntesis, el error advertido consistió en que el *a quo* realizó la liquidación de las remuneraciones por los primeros veinte días de incapacidad, a cargo de la empresa, teniendo en consideración los seis meses remunerados anteriores al mes de incapacidad, cuando lo correcto era considerar los doce meses anteriores, conforme al artículo 12° de la Ley N° 26790. Haciendo el cálculo correcto, la jueza de segunda instancia modificó el monto a pagar, el cual disminuyó de S/ 31,663.66 a la suma de S/ 30,522.92.

No obstante, un grave error del *ad quem* ha sido no pronunciarse respecto a la normativa de EsSalud invocada por la empresa apelante (Carta

Circular N°018-GPE–GCPE y S–ESALUD-2009, Oficio N°016-GPE-GCPEyS-ESALUD-2010 y Oficio N°021-SGN-GPE-GCPEyS-ESSALUD-2010), de las cuales se desprende que, en el régimen pesquero, EsSalud solo otorga subsidios por incapacidad temporal para el trabajo durante la faena efectiva de pesca, pero no por periodos adicionales como los de veda.

Debido a la inobservancia de la jueza sobre este punto crucial, en la sentencia de vista se confirmó el pago por concepto de subsidios respecto a los 281 días de incapacidad del trabajador, contando tanto los días de faena efectiva como los días veda. Ello implica que, cuando “Tecnológica” solicite el reembolso a EsSalud, la entidad no lo realizará por completo, perjudicando económicamente a la apelante. Si bien existe un criterio en contraparte, como es el resarcimiento del lucro cesante del trabajador incluso en los días donde no hay faena, la jueza al menos debió ahondar la fundamentación al respecto. En conclusión, la actuación de la jueza fue medianamente correcta.

3.3. Propuesta de solución

Remembrando lo antes desarrollado en el análisis del expediente jurídico, las situaciones catalogadas como problemas jurídicos serían, *a prima facie*, esencialmente tres: i) falencias en el cálculo de la liquidación por reintegro de remuneraciones y subsidios por incapacidad temporal para el trabajo; ii) falencias en la determinación del sujeto obligado al pago directo (ya sea el empleador o EsSalud); iii) indeterminación del alcance de los subsidios en el sector pesquero, donde se labora por temporadas.

Respecto al cálculo de la liquidación por reintegro de remuneraciones y subsidios por incapacidad temporal para el trabajo, luego de un análisis de la normativa y la doctrina al respecto, consideramos que este aparente problema no amerita una propuesta de solución innovadora; toda vez que el literal a.2 del artículo 12° de la Ley N° 26790 y el artículo 15° de su Reglamento son claros al mencionar que estos conceptos se determinan en base al promedio de las últimas doce remuneraciones mensuales anteriores

a la contingencia. Por ende, lo realmente atendible es que los abogados y los magistrados observen esta normativa al momento de realizar la liquidación.

En cuanto a la determinación del sujeto obligado al pago directo, este aparente problema tampoco amerita una propuesta de solución innovadora, por cuanto el Decreto Supremo N° 013-2019-TR y el Acuerdo N° 56-22-ESSALUD-2011 son puntuales al establecer que, por regla general, a EsSalud no le corresponde asumir el pago directo de los subsidios, sino realizar el reembolso a los empleadores, siendo que estos son los obligados en primer lugar a pagar dicho concepto a sus trabajadores. En consecuencia, ante esta situación, lo realmente fructífero es que los abogados y jueces atiendan estas disposiciones normativas durante su ejercicio profesional.

En cambio, la indeterminación del alcance de los subsidios en el sector pesquero verdaderamente constituye un problema que amerita una propuesta de solución. Por una parte, se tiene la Carta Circular N°018-GPE-GCPE y S-ESALUD-2009, el Oficio N°016-GPE-GCPEyS-ESALUD-2010 y el Oficio N°021-SGN-GPE-GCPEyS-ESSALUD-2010, en donde EsSalud establece que solo reembolsará a los empleadores los subsidios por el tiempo efectivo de faena de pesca, pero no por los tiempos de veda o baja temporal; por otra parte, en la jurisprudencia (tal como el caso bajo análisis), los jueces suelen otorgar subsidios incluso en los tiempos de veda o baja temporal, empleando un criterio de protección integral al trabajador pesquero.

Desde nuestro punto de vista, dado que las normativas de EsSalud no configuran una norma con rango de ley que influya sustancialmente en el criterio de los jueces, es necesario que se regule legislativamente que, en el sector pesquero, los subsidios por incapacidad temporal para el trabajo cubren únicamente las faenas efectivas de pesca. Con ello, aparte de generar seguridad jurídica y predictibilidad de las decisiones judiciales, se favorecerá a aquellas empresas que son obligadas judicialmente a pagar subsidios por lapsos de veda o baja temporal, los cuales no son reembolsados por EsSalud.

IV. CONCLUSIONES:

1. La incapacidad temporal para el trabajo, cuya característica principal es su recuperabilidad en un plazo máximo de 340 días, es una contingencia que, previa constatación mediante Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT), despliega dos obligaciones: el pago de remuneraciones por parte del empleador (por los primeros 20 días de incapacidad) y el pago de subsidios económicos por parte del empleador, con reembolso de EsSalud (a partir del día 21 de incapacidad hasta un máximo de 340 días).
2. En el proceso judicial bajo análisis, el abogado del demandante Carlos R. U. mostró una gran falencia, consistente en el incorrecto cálculo de la suma de dinero por reintegro de remuneraciones y subsidios económicos, toda vez que realizó el cómputo en base a los descansos médicos emitidos por clínicas particulares, sumando 345 días; cuando lo correcto, según el Acuerdo N° 058-14-ESSALUD-2011 y la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014, es realizarlo en base a los periodos comprendidos en los Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo, siendo en el caso concreto solamente 281 días.
3. En el proceso judicial bajo análisis, el abogado de la demandada “Tecnológica” tuvo como falencia relevante alegar que su patrocinada pagó al demandante las remuneraciones por los 20 primeros días de incapacidad, cuando ello no se condice con las boletas presentadas como medio probatorio; por otro lado, el letrado acertó al argumentar que, en base a las normas de EsSalud, los subsidios por incapacidad temporal solo se pagan por los días efectivos de faena de pesca, mas no por los periodos de veda o baja temporal, en los cuales se produce una suspensión perfecta de labores.
4. En el proceso judicial bajo análisis, el abogado de la demandada EsSalud tuvo como un importante acierto fundamentar que a su patrocinado no le correspondía asumir el pago directo del subsidio (cuya obligación es del empleador), sino únicamente realizar el reembolso, conforme a lo establecido en el Decreto Supremo N° 013-2019-TR y el Acuerdo N° 56-22-ESSALUD-

2011; de igual manera, el letrado acertó al adjuntar como medio probatorio el Récord de CITT del demandante, acreditando que el periodo de su incapacidad fue de solo 281 días y no 345 como se afirmó en la demanda.

5. En el proceso judicial bajo análisis, el juez de primera instancia tuvo como error medianamente relevante el erróneo cálculo del monto a pagar por reintegro de remuneraciones, pues realizó el cálculo del promedio diario en base a 6 meses, cuando lo correcto era realizarlo en base a 12 meses; por otra parte, resalta positivamente que el magistrado haya empleado un criterio integral de protección al trabajador pesquero al considerar que los subsidios por incapacidad temporal también deben cubrir los periodos de veda, pues en estos el trabajador no puede procurarse un ingreso de distinta índole.

6. En el proceso judicial bajo análisis, la jueza de segunda instancia fue acertada al advertir un error del juez de primera instancia en la liquidación de remuneraciones, corrigiéndola con un cálculo correcto basado en el promedio diario de los 12 meses anteriores al mes de incapacidad; no obstante, un grave error de la jueza fue omitir pronunciarse respecto a la normativa de EsSalud invocada por la empresa apelante (Carta Circular N°018-GPE-GCPE y S-ESALUD-2009, Oficio N°016-GPE-GCPEyS-ESALUD-2010 y Oficio N°021-SGN-GPE-GCPEyS-ESSALUD-2010), en las que se menciona que en el régimen pesquero EsSalud solo otorga subsidios por incapacidad temporal durante la faena efectiva de pesca, pero no por los periodos de veda.

7. Como propuesta de solución, se recomienda a los legisladores nacionales establecer, ya sea mediante norma con rango de ley o norma reglamentaria, que en el sector pesquero los subsidios por incapacidad temporal para el trabajo solo se otorgan en compensación por el periodo de faena efectiva de pesca, mas no por los periodos de veda o baja temporal; ello a efectos de armonizar la normativa administrativa de EsSalud y uniformizar las decisiones jurisprudenciales sobre la materia, proporcionando seguridad jurídica y predictibilidad de las decisiones judiciales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Acuerdo N° 58-14-ESSALUD-2011 [Consejo Directivo de EsSalud]. Por el cual se aprueba el Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas. 19 de julio de 2011 (Perú). Recuperado de <https://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/informacion/01065ACDNo58-14-ESSALUD-2011.pdf>

Chávez Trelles, M., Moscoso Chávez, C. E. y Ortiz Huilcaya, D. (2013). *Plan de seguridad y salud en el trabajo con enfoque en la prevención, para los centros asistenciales de salud (CAS)* (tesis de maestría). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/581391>

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Casación N° 1225-2015-Lima, 7 de abril de 2016.

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Casación N° 4258-2016-Lima, 30 de septiembre de 2016.

Decreto Supremo N° 003-98-SA. Por el cual se aprueban normas técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. 14 de abril de 1998 (Perú). Diario Oficial El Peruano. Recuperado de https://www.essalud.gob.pe/normativa_prestaciones_economicas/pdf/DS-003-98-SA.pdf

Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Por el cual se aprueba el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. 25 de abril de 2012 (Perú). Diario Oficial El Peruano. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto_Supremo_N_005-2012-TR.pdf?v=1585259918

Decreto Supremo N° 009-97-SA. Por el cual se aprueba el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. 9 de

septiembre de 1997 (Perú). Diario Oficial El Peruano. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/284832/256625_DS009-1997.pdf20190110-18386-g55ho8.pdf?v=1654737217

Decreto Supremo N° 013-2019-TR. Por el cual se aprueba el Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley N° 26790. 12 de agosto de 2019 (Perú). Diario Oficial El Peruano. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/351507/Decreto_Supremo_N_013-2019-TR_.pdf?v=1565790452

Díaz Dumont, J. R., Suarez Mansilla, S. L., Santiago Martínez, R. N. y Bizarro Huamán, E. M. (2020). Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(89), 311-324. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/290/29062641021/29062641021.pdf>

Díaz Vélez, C. y Peralta Lui, F. (2013). Calidad de los certificados de incapacidad temporal para el trabajo emitidos en un hospital EsSalud. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 6(1), 46-49. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4262714>

Felipe Cassaró, E. M. (2023). *Calidad en la emisión de certificados de incapacidad temporal para el trabajo Hospital Luis Negreiros Vega* (tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú. Recuperado de <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/13750>

Fernández Escalada, E. (2014). Análisis de la Incapacidad Temporal desde la Atención Primaria. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(1), 74-78. Recuperado de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v60s1/ponencia12.pdf>

Gómez Salado, M. A. (2018). Discapacidad, incapacidad temporal duradera y discriminación: ¿Es nulo el despido de un trabajador en situación de incapacidad temporal? *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, (14), 67-88. Recuperado de https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/266?acces_ptCookies=1

Lara Arnao, R. (2022). El subsidio por incapacidad temporal para el trabajo para el trabajo: Condiciones, requisitos y base de cálculo. *Soluciones laborales para el sector privado*, (173), 74-85. Recuperado de http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe25052022.pdf

Ley N° 26790 de 1997. Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. 17 de mayo de 1997 (Perú). Diario Oficial El Peruano. Recuperado de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/documentos/Leyes/26790.pdf>

Ley N° 29497 de 2010. Nueva Ley Procesal del Trabajo. 15 de enero de 2010 (Perú). Diario Oficial El Peruano. Recuperado de https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2024/03/LEY_29497.pdf

Organización Internacional Del Trabajo. (1996). *Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT*. Ginebra: Editorial de la OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/media/270566/download>

Pérez Quispe, E. O. (2019). *Aseguramiento de los riesgos del trabajo en el Perú: el SCTR y un catálogo discriminatorio hacia la mujer trabajadora* (tesis de segunda especialidad). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de <https://tesis.pucp.edu.pe/items/21f919dd-2f33-49f3-aa3d-834a45dda7ee>

Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil. Resolución N° 000682-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala, 22 de abril de 2022 (Perú).

Quinto Juzgado Laboral en la NLPT de la Corte Superior de Justicia del Santa. Sentencia del Expediente N° 03410-2022-0-2501-JR-LA-05, 27 de diciembre de 2022 (Perú).

Resolución N° 1311-GG-ESSALUD-2014 [Gerencia General de EsSalud]. Por la cual se aprueba la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014. 9 de febrero de 2015 (Perú). Recuperado de https://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/informacion/RGG_1311_2014.pdf

Resolución N° 619-GG-ESSALUD-2012 [Gerencia General de EsSalud]. Por la cual se aprueba la Directiva N° 08-GG-ESSALUD-2012. 3 de diciembre de 2012 (Perú). Recuperado de https://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/informacion/RGG_619_2012.pdf

Tribunal Unipersonal de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia del Santa. Sentencia de Vista del Expediente N° 03410-2022-0-2501-JR-LA-05, 21 de abril de 2023 (Perú).

Vicente Pardo, J. M. (2015). La Incapacidad laboral como indicador de gestión sanitaria. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(239), 207-219. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5298521>

Vidal Coronado, R. M. (2020). Problemas en torno a las prestaciones económicas en salud: ¿quién se encuentra a cargo? *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política*, 9(9), 461-490. <https://doi.org/10.31381/iusinkarri.v9n9.3695>

ANEXOS

DETERMINACIÓN DEL PAGO DE REMUNERACIONES Y SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO: ANÁLISIS DEL EXPEDIENTE N° 03410-2022-0-2501-JR-LA-05

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	24%	%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	josetributarista.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	1%

9	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	www.essalud.gob.pe Fuente de Internet	1 %
11	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.essalud.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
13	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
14	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	<1 %
15	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
16	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
17	legis.pe Fuente de Internet	<1 %
18	aele.com Fuente de Internet	<1 %
19	www.juspedia.es Fuente de Internet	<1 %
20	www.tc.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

21	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	blog.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	revistas.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	laboraperu.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
27	www.finteramericana.org Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Senor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
29	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
30	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
31	buk.freshdesk.com Fuente de Internet	

		<1 %
32	Submitted to Universidad Carlos III de Madrid Trabajo del estudiante	<1 %
33	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
34	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
35	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante	<1 %
36	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	fdocuments.es Fuente de Internet	<1 %
38	pdfslide.tips Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	www.dateas.com Fuente de Internet	<1 %
41	www.labsindikatua.org Fuente de Internet	<1 %

42	www2.congreso.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	<1 %
44	anyflip.com Fuente de Internet	<1 %
45	augustofort.com Fuente de Internet	<1 %
46	docs.google.com Fuente de Internet	<1 %
47	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	transparencia.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	www.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
51	solitude-prod.com Fuente de Internet	<1 %
52	www.leyes.congreso.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

es.scribd.com

53	Fuente de Internet	<1 %
54	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
55	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
56	www.economia-montevideo.gob.mx Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 6 words

Excluir bibliografía

Activo



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
LA ROSA VALLADARES JESSICA		46534664	jlarosa1509@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
Tesis	☒ Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
Bachiller	☒ Título Profesional	Título Segunda Especialidad	Maestría Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
DETERMINACIÓN DEL PAGO DE REMUNERACIONES Y SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO: ANALISIS DEL EXPEDIENTE N° 03410-2022-0-2501-JR-LA-05			
5. Programa Académico			
DERECHO			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒ Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)	☐ Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)		
Embargo (Máximo 24 meses) (info:eu-repo/semantics/embargoedAccess)	Fecha de Liberación de embargo: ____/____/____ (Formato: día/mes/año)		
(*) En caso de restringido y embargo sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶



[Firma]
Firma

Ciudad	Día	Mes	Año
CHIMBOTE	15	12	2025

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30075 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).