



PERÚ

Minist
de Tra
y Prom

mpleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

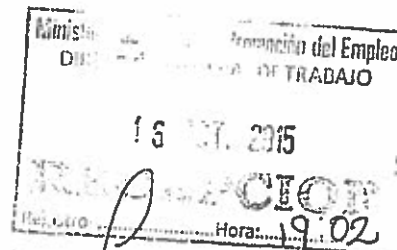
INFORME N° 68-2015-MTPE/2/14.1

Para: Juan Carlos Gutiérrez Azabache
Director General de Trabajo

De: Renato Sarzo Tamayo
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

Fecha: 16 de octubre de 2015

Asunto: Consulta sobre la obligación de brindar información personal en virtud de las normas para la prevención del lavado de activos y el financiamiento del terrorismo.



Referencia: Oficio N° 438/2015/SOMSPHP
Hoja de Ruta N° 104154-2015-EXT

1. ANTECEDENTES

Mediante el Oficio de la Referencia, el Sindicato de Obreros Mineros de Shougang Hierro Perú y Anexos (en adelante, el Sindicato) solicitó opinión técnica respecto a la obligación de los trabajadores de Shougang Hierro Perú S.A.A. de consignar información personal, laboral y patrimonial en los formularios de declaraciones juradas que su empleador ha puesto a disposición de ellos, en el marco de las normas que regulan la prevención del lavado de activos y el financiamiento del terrorismo.

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, esta Dirección cuenta con la función de emitir opinión técnica especializada en materia de trabajo.

2. BASE LEGAL

- La Ley N° 27693, Ley que crea la Unidad de Inteligencia Financiera con la finalidad de evitar y detectar el lavado de dinero y activos, publicada en el diario El Peruano con fecha 12 de abril de 2001.
- La Ley N° 28306, que modifica la Ley N° 27693, publicada en el diario El Peruano con fecha 29 de julio de 2004.
- El Decreto Supremo N° 018-2006-JUS, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27693, publicado en el diario El Peruano con fecha 25 de julio de 2006.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

- La Ley Nº 29038, que incorpora la Unidad de Inteligencia Financiera a la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, publicada en el diario El Peruano con fecha 12 de junio de 2007.
- La Resolución de la SBS Nº 486-2008, mediante la cual se aprobó la Norma para la Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, de aplicación general a los sujetos obligados a informar que carecen de organismos supervisores, publicada en el diario El Peruano con fecha 8 de marzo de 2008.
- La Resolución de la SBS Nº 6115-2011, mediante la cual se aprobó el Manual para la Prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo aplicable a los sujetos obligados a informar que carecen de organismo supervisor, publicada en el diario El Peruano con fecha 20 de mayo de 2011.

3. ANÁLISIS

En relación a la consulta formulada por el Sindicato, a continuación esta Dirección analizará los siguientes puntos:

- i) El alcance subjetivo de la normativa sobre la prevención del lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, detallada en el punto 2 del presente informe.
- ii) El alcance de la obligación de los trabajadores de completar la información personal, laboral y patrimonial que se solicita en los formularios de declaraciones juradas que se encuentran anexados a la Resolución de la SBS Nº 6115-2011.
- iii) El despido como medida de sanción por incumplimiento de consignar la información solicitada en el punto ii).

El alcance subjetivo de la normativa sobre la prevención del lavado de activos y el financiamiento del terrorismo

Mediante la Ley Nº 27693 se creó la Unidad de Inteligencia Financiera con la finalidad de instaurar un sistema destinado a evitar y detectar el lavado de dinero y el financiamiento del terrorismo. En esa línea, además, se emitieron las normas modificatorias, reglamentarias y complementarias señaladas en el punto 2 del presente Informe, las que precisan y desarrollan la implementación y ejecución de dicho sistema.

En este marco, la Ley Nº 29038 establece un listado de los sujetos que se encuentran obligados a informar sobre el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo (artículo 3º). Cabe indicar que en el punto 3.2.q de dicha lista se encuentran expresamente tipificadas las empresas mineras.

De acuerdo a la información obtenida de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (en adelante, SUNAT), Shougang Hierro Perú S.A.A es una empresa dedicada a la extracción de minerales, razón por la cual es considerada como empresa minera de



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo.



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

conformidad con el Texto Único Ordenado de la Ley General de Minería, aprobado por el Decreto Supremo Nº 014-92-EM.¹ Por lo tanto, se encuentra obligada a cumplir con lo previsto en las normas sobre prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo detalladas en el punto 2 del presente informe.

El alcance de la obligación de los trabajadores de completar la información personal, laboral y patrimonial que se solicita en los formularios de declaraciones juradas que se encuentran anexados a la Resolución de la SBS N° 6115-2011.

El Decreto Supremo Nº 18-2006-JUS, Reglamento de la Ley Nº 28306, que introduce modificaciones a la Ley Nº 27693, dispone en su artículo 5° que los "sujetos obligados a informar deben establecer procedimientos internos que aseguren razonablemente un alto nivel de integridad de sus trabajadores, para lo cual deben identificarlos adecuadamente recabando información sobre sus antecedentes personales, laborales y patrimoniales. Esta información constara en el expediente de cada trabajador, el que deberá mantenerse actualizado".

En esa línea, la Resolución SBS Nº 6115-2011, establece lo siguiente:

"4.2. El sujeto obligado llevará un legajo o archivo personal de cada trabajador con la información que cada uno proporcione bajo juramento, sobre sus antecedentes personales, laborales (currículo de vida) y patrimoniales, para lo cual podrán utilizar formatos que contengan como mínimo la información de los Anexos 1, 2 y 3, respectivamente, de la Resolución que aprueba el presente modelo de manual".

"Artículo Segundo.- Aprobar el Anexo 1 – "Declaración Jurada de Antecedentes Personales", Anexo 2 – "Declaración Jurada de Antecedentes Laborales", el Anexo 3 – "Declaración Jurada de Información Patrimonial" y el Anexo 4 – "Declaración Jurada de Recepción y Conocimiento del Manual de Prevención del LA/FT", que forman parte integrante de la presente Resolución, los que serán publicados en el portal electrónico de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (www.sbs.gob.pe), de conformidad con lo dispuesto por el Decreto Supremo Nº 001-2009-JUS".

De ello, se advierte que constituye obligación de Shougang Hierro Perú S.A.A recabar la información mínima sobre los antecedentes personales, laborales (currículo de vida) y patrimoniales de sus trabajadores señalada en los formularios de declaraciones juradas que se encuentran anexados a la Resolución de la SBS Nº 6115-2011. Para el recojo de aquella

¹ Al respecto, véase <http://www.sunat.gob.pe/cl-ti-itmrconsruc/jcrS00Alias>



erío
bajo
oción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

información mínima, esta empresa minera puede utilizar los formularios antes indicados o emplear un formato distinto.

Siendo esto así, los trabajadores de Shougang Hierro Perú S.A.A tendrían la obligación de entregar a su empleador la información personal, laboral y patrimonial que se solicita en los formularios de declaraciones juradas que se encuentran anexados a la Resolución de la SBS N° 6115-2011.

No obstante, y si bien se trata de un aspecto que trasciende lo laboral, esta Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo estima necesario efectuar algunas observaciones de índole constitucional en relación a la compatibilidad de la obligación referida al recojo y entrega de la información personal, laboral y patrimonial con los derechos fundamentales de los trabajadores comprometidos.



En primer lugar, es pertinente informar, de modo general, que la información establecida en los referidos formularios de declaraciones juradas constituye datos personales de los trabajadores, de conformidad con lo establecido por el artículo 2, numeral 5 de la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales (en adelante, LPDP), la cual encuentra su sustento en la protección del derecho fundamental a la intimidad personal y familiar establecido en el artículo 2, numeral 6 de la Constitución Política.

De acuerdo con ello, la recopilación, registro y, en general, el tratamiento de los referidos datos personales² deben atender lo dispuesto en la LPDP, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, y demás normas complementarias.

Así, por ejemplo, el trabajador en su calidad de titular de los datos personales, debe ser informado en forma detallada, sencilla, expresa, inequívoca y de manera previa a su recopilación, sobre la finalidad para la que sus datos personales serán tratados, quienes son o pueden ser sus destinatarios, el carácter obligatorio o facultativo de sus respuestas al cuestionario que se le proponga, las consecuencias de proporcionar sus datos personales y de su negativa a hacerlo, el tiempo durante el cual se conserven sus datos personales, entre otras características establecidos en el artículo 18° de la LPDP.

Una segunda observación se relaciona con el contenido específico de los formularios de declaraciones juradas que se encuentran anexados a la Resolución de la SBS N° 6115-2011, concretamente, con el formulario de declaración jurada de información patrimonial, el que se reproduce en siguiente cuadro:

² El artículo 2, numeral 17 de la LPDP define el tratamiento de los datos personales como "cualquier operación o procedimiento técnico, automatizado o no, que permite la recopilación, registro, organización, almacenamiento, conservación, elaboración, modificación, extracción, consulta, utilización, bloqueo, supresión, comunicación por transferencia o por difusión o cualquier otra forma de procesamiento que facilite el acceso, correlación o interconexión de los datos personales".



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

RIMONIAL					
I. INGRESOS					
1. Remuneración bruta mensual (En planilla del	SI.				
2. Otros ingresos por ejercicio individual de profesión,					
3. Otros ingresos mensuales:					
TOTAL:					
BIENES INMUEBLES EN EL PERÚ O EN EL EXTRANJERO					
Dirección (Avenida/Calle - N° - Distrito Interior - Urb/Zona/Sector/Complejo - Distrito - Provincia - Departamento - País)	N° de Ficha/Partida (Inscripción Registral)	Valor SI.			
TOTAL:					
BIENES MUEBLES					
Tipo de vehículo (Auto - Station Wagon - Camión Moto)	Marca	Modelo	Año	Año de Roda	Valor SI.
Otros (Joyas, Objetos de Arte, etc)	Descripción	Características			
TOTAL:					
IV. AHORROS, DEPÓSITOS, COLOCACIONES, INVERSIONES EN EL SISTEMA FINANCIERO					
Nombre de la Entidad Financiera	Tipo de Cuenta, Depósito o Instrumentos	Valor SI.			
TOTAL:					
DEudas					
Entidad Financiera	Asumida ante	Monto SI.			
	Entidad Financiera <input type="checkbox"/> Persona Natur <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/>				
	Entidad Financiera <input type="checkbox"/> Persona Natur <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/>				
	Entidad Financiera <input type="checkbox"/> Persona Natur <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/>				
TOTAL:					

Fuente: www.sbs.gob.pe

Como se aprecia en este gráfico, específicamente en el punto IV del mismo, la información que la SBS solicita implica que el empleador acceda a la información bancaria de sus trabajadores, situación que, de no contar con la aceptación del trabajador, podría ser interpretada como una vulneración al secreto bancario que la Constitución le garantiza.

Sobre el particular, el secreto bancario "busca preservar un aspecto de la vida privada de los ciudadanos, en sociedades donde las cifras pueden configurar, de algún modo, una especie de "biografía económica" del individuo, perfilándolo y poniendo en riesgo no sólo su derecho a la intimidad en sí mismo configurado, sino también otros bienes de igual trascendencia, como su seguridad o su integridad"³.

Así, dada la especial importancia del secreto bancario, éste sólo puede ser levantado a pedido del juez, del Fiscal de la Nación, o de una comisión investigadora del Congreso con arreglo a ley y siempre que se refieran al caso investigado, tal como lo establece el artículo 2.5 de la Constitución Política.

³ Fundamento 12 de la sentencia recaída en el Expediente N° 2838-2009-HD/TC



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Por lo demás, cabe indicar que la garantía constitucional del secreto bancario es plenamente atendible en el marco de un vínculo de trabajo por cuanto el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución establece que *"ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador"*.

Por ello, en caso no se cuente con el debido consentimiento del trabajador, esto es, si el empleador unilateralmente obliga al trabajador a completar el formulario de declaración jurada de información patrimonial anexado a la Resolución de la SBS N° 6115-2011, podría existir una incompatibilidad entre aquella conducta empresarial y la garantía constitucional del secreto bancario del trabajador. Desde luego, dicha incompatibilidad es un aspecto que corresponde determinar en definitiva al Poder Judicial.

De otro lado, cabe resaltar que la información patrimonial de los formularios vinculada a los ingresos del trabajador, como los "otros ingresos por ejercicio individual de la profesión" y "otros ingresos mensuales" (punto 1 del gráfico), constituye un dato sensible de los trabajadores, de conformidad con lo establecido por el artículo 2, numeral 5 de la LPDP, los cuales, inclusive, son objeto de una especial protección por la referida normativa.

Así, por ejemplo, el consentimiento necesario para el tratamiento de los datos sensibles, además de ser previo, informado, expreso e inequívoco, debe efectuarse por escrito, a través de su firma manuscrita, firma digital o cualquier mecanismos de autenticación que garantice la voluntad inequívoca del titular (artículo 13.6 de la LPDP y 14 de su reglamento). Cabe precisar que aun cuando no mediara el consentimiento del titular, el tratamiento de datos sensibles puede efectuarse cuando la ley lo autorice, siempre que ello atienda a motivos importantes de interés público (artículo 13.6 de la LPDP).

El despido como sanción por incumplimiento de consignar la información solicitada en el punto ii)

De la consulta formulada se advierte que Shougang Hierro Perú S.A.A ha remitido a sus trabajadores esquelas en las que señala que será causal de despido la negativa a brindar la información solicitada en los formularios de declaraciones juradas que se encuentran anexados a la Resolución de la SBS N° 6115-2011.

En este contexto, esta Dirección estima necesario efectuar algunas consideraciones generales en torno a la gravedad que debiera revestir cualquier conducta para que el trabajador que la comete pueda ser despedido.

En nuestro ordenamiento jurídico la protección que otorga la ley contra el despido arbitrario es un mandato constitucional establecido en el artículo 27 de nuestra Carta Magna, cuyo desarrollo se ha dado para el régimen laboral privado mediante el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, LPCL).



ERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Al respecto, el artículo 22 de la LPCL establece que "[p]ara 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".

Las causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador se encuentran previstas en el artículo 24 de la LPCL⁴, y una de ellas es la falta grave.

La falta grave es definida en el artículo 25 de la LPCL como "la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación". Sobre el particular, destacada doctrina ha señalado que para la configuración de una falta grave:

*"el incumplimiento del trabajador no es cualquier tipo de incumplimiento, sino uno muy específico: i) incumplimiento de deberes esenciales e ii) incumplimiento contractual. Por el primer tipo habrá que entender los deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y de diligencia. Por su parte, por incumplimiento contractual no sólo se puede entender las cláusulas pactadas en el contrato suscrito con el empleador, sino también las normas laborales que le son aplicables a esta relación jurídica"*⁵.

En esa línea, la Corte Suprema de Justicia de la República considera la gravedad de la conducta del trabajador como un elemento delimitador de la falta grave. Así, a criterio de dicho colegiado "la gravedad de la falta (...) consiste en una lesión irreversible al vínculo laboral producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral que por su carácter intuitu personal por la vinculación directa a veces inmediata y constante entre el empleador y trabajador impide que pueda sobrevivir una relación que ha sido destruida por la desobediencia, la deslealtad, el engaño, el abuso de confianza o la inmoralidad"⁶.

En nuestra opinión, deberían tenerse en cuenta los criterios doctrinario y jurisprudencial en relación a la gravedad de la conducta a fin de determinar si el trabajador cometió o no alguna de las faltas graves taxativamente previstas en el artículo 25 de la LPCL.⁷

⁴ Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave; b) La condena penal por delito doloso; c) La inhabilitación del trabajador.

⁵ ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Lima: Palestra. 2008. P. 524

⁶ Casación Nº 1396-2011-Lima de fecha 1 de julio de 2013

⁷ Por lo demás, observamos que el propio artículo 25 de la LPCL sigue la línea de razonamiento expuesta. Así por ejemplo, en el literal "a" del artículo 25 de la LPCL se establece como falta grave "el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo


 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Finalmente, como la consulta formulada trasciende el ámbito de las relaciones de trabajo y, en dicho sentido, implica analizar aspectos como la compatibilidad de determinadas obligaciones con los derechos fundamentales de los trabajadores, consideramos oportuno que el presente informe, así como la consulta que la ha originado, sean puestos a conocimiento y consideración de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo⁸, así como de la Oficina General de Asesoría Jurídica, atendiendo a sus competencias en materia de promoción, protección y cumplimiento de derechos fundamentales en el trabajo; y asesoramiento jurídico-legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo⁹, respectivamente.

4. CONCLUSIÓN

Sintetizando lo expuesto en el presente informe, concluimos lo siguiente:

- 
1. La empresa Shougang Hierro Perú S.A.A se encuentra obligada a cumplir con lo previsto en las normas sobre prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo detalladas en el punto 2 del presente informe; concretamente, está obligada a recabar la información personal, laboral y patrimonial que se solicita en los formularios de declaraciones juradas que se encuentran anexados a la Resolución de la SBS N° 6115-2011.
 2. Los trabajadores de la empresa Shougang Hierro Perú S.A.A tendrían la obligación de consignar la información solicitada en los formularios antes indicados, careciendo esta Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo de la competencia para pronunciarse en relación a la exigibilidad de dicha obligación en caso ésta sea incompatible con los derechos fundamentales de los trabajadores comprometidos.
 3. Sin perjuicio de ello, esta Dirección llama la atención en torno a la posible incompatibilidad que, desde un punto de vista constitucional, puede existir entre la obligación antes indicada y los derechos fundamentales de los trabajadores a la intimidad personal y familiar, así como al secreto bancario.

órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad".

⁸ Al respecto, véase el artículo 55.e del Decreto Supremo N° 004-2014-TR, Reglamento de Organizaciones y Funciones del MTPE.

⁹ Sobre el particular, téngase en cuenta que, conforme al artículo 23° del Decreto Supremo N° 004-2014-TR, "[l]a Oficina General de Asesoría Jurídica es el órgano de administración interna responsable de asesorar en materia legal a la Alta Dirección y órganos del Ministerio, emitiendo opinión jurídica, analizando y sistematizando la legislación sectorial y pronunciándose sobre la legalidad de los actos que sean remitidos para su revisión".



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

4. De otro lado, para el despido de todo trabajador por la comisión de una falta grave debiera tenerse presente, como criterio rector, la gravedad de la Inconducta cometida.
5. Finalmente, considerando que la consulta formulada implica aspectos de índole constitucional relacionados a los derechos fundamentales de los trabajadores, consideramos oportuno que el presente informe, así como la consulta que la ha originado, sean puestos a conocimiento y consideración de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de la Oficina General de Asesoría Jurídica, atendiendo a sus competencias sobre la materia.

RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo