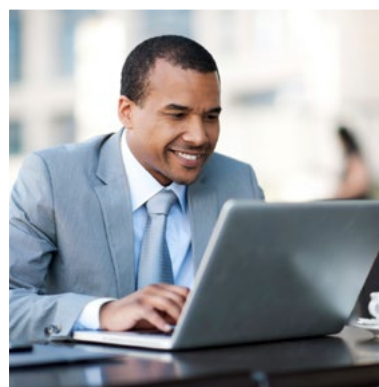
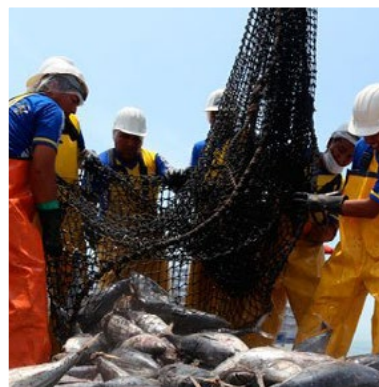


# BOLETÍN LABORAL

Septiembre, 2018



# INDICE

HACER CLIC PARA ACCESO DIRECTO

## PRONUNCIAMIENTOS RELEVANTES

La labor de asesoría jurídica no calificaría por sí misma como un cargo de confianza	3
Conclusiones del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Chiclayo, 13 y 14 de setiembre de 2018	3

## NORMAS RELEVANTES

Modifican la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual	5
Modifican la Ley que regula las vacaciones en el sector privado	7
Modifican el Reglamento de la Ley de contratación de trabajadores extranjeros	8
Promueven medidas para la inclusión de personas con discapacidad	9
Modifican el Reglamento de la Ley de relaciones colectivas de trabajo	10
Aprueban la Guía para la igualdad salarial	12



# PRONUNCIAMIENTOS RELEVANTES

---

## 1.

### **LA LABOR DE ASESORÍA JURÍDICA NO CALIFICARÍA POR SÍ MISMA COMO UN CARGO DE CONFIANZA**

Mediante la sentencia recaída en el Expediente N° 05214-2016-PA/TC, el Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda de amparo, interpuesta por un trabajador que solicitaba su reposición a su centro de labores, alegando que el cargo de asesor legal no calificaba como uno de confianza.

El Tribunal analizó el Manual de Organización y Funciones de la empresa respecto al cargo de asesor legal, verificando que en ese caso las labores de asesoría legal no implicarían que el demandante haya tenido acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales. Asimismo, verificó que las opiniones emitidas por el demandante no habrían contribuido a la formación de decisiones empresariales. Finalmente, el Tribunal consideró que el hecho que el demandante haya contado con facultades de representación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo no sería suficiente para calificarlo como un trabajador de confianza.

## 2.

### **CONCLUSIONES DEL PLENO JURISDICCIONAL NACIONAL LABORAL Y PROCESAL LABORAL – CHICLAYO, 13 Y 14 DE SETIEMBRE DE 2018**

Los días 13 y 14 de setiembre del presente año, en la ciudad de Chiclayo, se realizó el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral, en donde se acordaron por MAYORÍA, las siguientes conclusiones:

<b>TEMA</b>	<b>CONCLUSIONES DEL PLENO</b>	
<b>Imprescriptibilidad de las acciones de obligación de dar suma de dinero por aportes previsionales iniciales por las AFP's</b>	<p>El Pleno determinó que no prescribe esta obligación, siempre que correspondan a periodos anteriores a la entrada en vigencia de la Ley N° 30425, es decir antes el día viernes 22 de abril del año 2016.</p>	
<b>Actuación de medios probatorios en segunda instancia</b>	<p>Actuación de la prueba extemporánea en segunda instancia</p>	<p>El Pleno acordó que de manera excepcional, se puede incorporar y valorar un medio probatorio extemporáneo. Al respecto, se precisa que la interpretación cerrada y restrictiva del artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, referida a la oportunidad probatoria, va contra los principios de veracidad y justicia.</p>
	<p>Actuación de la prueba de oficio en segunda instancia</p>	<p>El Pleno acordó que sí es posible la actuación de medios probatorios solicitados por el juez (es decir, de oficio) incluso si se trata de una prueba extemporánea.</p>
	<p>El procedimiento adecuado para la actuación de los medios probatorios en segunda instancia</p>	<p>El Pleno acordó que la decisión de actuarse la prueba de oficio en segunda instancia puede ser dictada inclusive fuera de la Audiencia de Vista de la Causa. Para esto, de ser el caso, se convocará a las partes procesales a audiencia especial.</p>
<b>Indemnización por lucro cesante y daño moral en caso de despido incausado y fraudulento</b>	<p>Indemnización por lucro cesante</p>	<p>El Pleno determinó que la indemnización por lucro cesante, en este tipo de despidos, debe equipararse a las remuneraciones dejadas de percibir.</p>
	<p>Prueba y cuantificación del daño moral</p>	<p>El Pleno acordó que el daño moral debe presumirse, debido a que el solo hecho de ser despedido sin justificación, causa daños a la salud mental y al estado emocional de la persona, por lo cual corresponde utilizar como referencia el artículo 1332 del Código Civil para fijar el monto de la indemnización.</p>

# NORMAS RELEVANTES

## 1.

### MODIFICAN LA LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El día 12 de setiembre de 2018 se publicó en el diario oficial El Peruano el Decreto Legislativo N° 1410, mediante el cual se incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y se modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Las principales disposiciones y modificaciones de esta norma, vinculadas al ámbito laboral, son las siguientes:

<b>Delito de acoso</b>	<p>El que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de 1 ni mayor de 4 años, inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 10 y 11 del artículo 36 del Código Penal, y con 60 a 180 días-multa.</p> <p>La misma pena se aplica al que, por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que altere el normal desarrollo de su vida cotidiana, aun cuando la conducta no hubiera sido reiterada, continua o habitual.</p> <p>Igual pena se aplica a quien realiza las mismas conductas valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación.</p> <p>Es un agravante que la conducta se realice en el marco de una relación laboral, por lo que, en ese caso, la pena privativa de la libertad será no menor de 4 ni mayor de 7 años, inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 10 y 11 del artículo 36 del Código Penal, y de 280 a 365 días-multa.</p>
------------------------	---

<p><b>Delito de acoso sexual</b></p>	<p>El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de 3 ni mayor de 5 años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36 del Código Penal.</p> <p>Igual pena se aplica a quien realiza la misma conducta valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación.</p> <p>Es un agravante que la conducta se realice en el marco de una relación laboral, por lo que, en ese caso, la pena privativa de la libertad será no menor de 4 ni mayor de 8 años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36 del Código Penal.</p>
<p><b>Concepto de hostigamiento sexual (Ley N° 27942)</b></p>	<p>El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.</p>
<p><b>Manifestaciones del hostigamiento sexual</b></p>	<p>A los supuestos que ya estaban regulados, se ha agregado que el hostigamiento sexual puede manifestarse con cualquier conducta que encaje en el concepto desarrollado en el punto anterior.</p>
<p><b>De las consecuencias del hostigamiento sexual</b></p>	<p>A las consecuencias que ya estaban reguladas, se han agregado las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La víctima tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del acto de hostigamiento sexual.</li> <li>▪ La víctima puede recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente a denunciar el hecho, sin perjuicio de accionar el cese de la hostilidad o reclamar el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo.</li> <li>▪ Independientemente de la categoría o cargo del hostigador, si el empleador o instancia competente omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima también puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o reclamar el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo.</li> </ul>

<b>De las consecuencias del hostigamiento sexual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado, puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido.</li> <li>▪ Es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja de hostigamiento sexual en el trabajo, la interposición de una demanda, denuncia o reclamación por dichos motivos o por la participación en este tipo de procedimientos como testigo en favor de la víctima.</li> </ul>
--	---

## 2.

### MODIFICAN LA LEY QUE REGULA LAS VACACIONES EN EL SECTOR PRIVADO

El día 12 de setiembre de 2018 se publicó en el diario oficial El Peruano el Decreto Legislativo N° 1405, mediante el cual, entre otros, modifica los artículos 10°, 17° y 19° del Decreto Legislativo N° 713, Ley que regula los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. A continuación, las principales implicancias de la norma:

<b>Vacaciones adelantadas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pueden otorgarse días de vacaciones adelantadas, siempre que exista acuerdo escrito entre trabajador y empleador.</li> <li>▪ En caso de extinción del vínculo laboral, los días de vacaciones otorgados por adelantado se compensarán con los días de vacaciones truncas adquiridos a la fecha de cese.</li> <li>▪ En caso que los días de vacaciones otorgados por adelantado no puedan compensarse con los días de vacaciones truncas adquiridos a la fecha de cese, no generarán obligación de compensación a cargo del trabajador.</li> </ul>
<b>Fraccionamiento de las vacaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A solicitud escrita del trabajador, el disfrute del período vacacional puede ser fraccionado de la siguiente manera:             <ul style="list-style-type: none"> <li>i) 15 días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de 7 y 8 días ininterrumpidos; y,</li> <li>ii) El resto del período vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a 7 días calendario y como mínimo de 1 día calendario.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Venta de vacaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El periodo vacacional que puede ser vendido (máximo de 15 días), solo puede imputarse al período vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a 7 días calendario.</li> </ul>

### 3.

## MODIFICAN EL REGLAMENTO DE LA LEY DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

El día 13 de setiembre de 2018 se publicó en el diario oficial El Peruano el Decreto Supremo N° 008-2018-TR, mediante el cual se modifica la Ley de contratación de trabajadores extranjeros a efectos de efectivizar el derecho a la migración laboral y la normativa sobre simplificación administrativa vigente. Las principales modificaciones son:

<p><b>Artículo 1°</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los contratos de trabajo con personal extranjero serán aprobados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo desde su presentación, a través del sistema virtual de contratos de extranjeros.</li> <li>▪ La Autoridad Administrativa de Trabajo es la facultada de constatar la aprobación del contrato de trabajo, ninguna otra autoridad administrativa.</li> <li>▪ El personal extranjero solo puede efectuar labores en el país una vez presentado su contrato de trabajo, y siempre que obtenga la calidad migratoria habilitante.</li> <li>▪ La pérdida de la calidad migratoria habilitante conlleva a la extinción automática del contrato de trabajo.</li> </ul>
<p><b>Artículo 2°</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El empleador debe conservar, hasta un plazo máximo de 5 años desde la extinción de la relación laboral, los documentos que conlleven a una excepción de los trámites de contratación de personal extranjero, lo mismos que se encuentran establecidos en el art. 3° de la Ley. De no ser así, se debe regularizar esta situación.</li> <li>▪ Es relevante la conservación de la documentación por el hecho de que debe encontrarse a disposición inmediata de los inspectores de SUNAFIL.</li> </ul>
<p><b>Artículo 12°</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los documentos a acompañarse a la solicitud de aprobación del contrato de trabajo son: (i) Contrato de trabajo por escrito; (ii) Declaración Jurada, en donde se indique el cumplimiento a lo establecido por Ley; y (iii) Comprobante de pago.</li> </ul>
<p><b>Artículo 18°</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Las exoneraciones se tramitarán por el procedimiento de aprobación automática, y serán aprobadas desde su ingreso al sistema virtual.</li> </ul>
<p><b>Artículo 21°</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Las prórrogas y modificaciones a los contratos de trabajo se tramitarán bajo el procedimiento de aprobación automática.</li> </ul>



## 4.

### PROMUEVEN MEDIDAS PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El día 13 de setiembre de 2018 se publicó en el diario oficial El Peruano el Decreto Legislativo N° 1417, mediante el cual se busca promover y fortalecer la inclusión de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad, por medio de medidas específicas que garanticen el ejercicio de sus derechos fundamentales.

A efectos de lograr este objetivo, en primer lugar, se modifica la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, a efectos de regular los ajustes razonables para personas con discapacidad dentro del ámbito laboral:

<p><b>En los procedimientos de selección de personal</b></p>	<p>La empresa debe adecuar sus metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevistas.</p>
<p><b>En el lugar de empleo</b></p>	<p>Se debe implementar la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo. Asimismo, la adecuación debe versar sobre la organización del trabajo y los horarios.</p>
<p><b>Otros aspectos relevantes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad.</li> <li>▪ Los empleadores, públicos y privados, podrán deducir adicionalmente en el pago del impuesto a la renta por tercera categoría todos los gastos efectuados por ajustes razonables.</li> <li>▪ No será obligado para todo empleador efectuar los ajustes razonables si estos suponen una carga desproporcionada o indebida, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.</li> </ul>

En segundo lugar, la norma modifica la Ley N° 30119, Ley que concede el Derecho de Licencia al trabajador de la Actividad Pública y Privada para la Asistencia Médica y la Terapia de Rehabilitación de Personas con Discapacidad, indicando que todo trabajador, tanto del sector público como privado, tiene derecho a gozar de licencias con goce de haber, siempre que sean padres, tutores o apoyos de las personas con discapacidad que requieran de asistencia médica o terapia de rehabilitación. El tope de la licencia será de hasta 56 horas consecutivas o alternas anualmente.

Finalmente, es importante informar que en el plazo de 60 días hábiles, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá adecuar el Reglamento de la Ley N° 30119; y, además, que en un plazo de 90 días hábiles, deberá emitir los lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables en el proceso de selección en el sector público, así como en el lugar de trabajo.

La vigencia del presente decreto supremo iniciará contados los 30 días calendario de su publicación en El Peruano.

## 5.

### MODIFICAN EL REGLAMENTO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

El sábado 15 de setiembre se publicó el Decreto Supremo N° 009-2018-TR, mediante el cual se modifican los Artículos 67° y 68° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, y se incorporan los Artículos 68-A y 68-B; referidos a la comunicación de servicios mínimos en caso de huelga y el procedimiento de divergencia.

A continuación, el detalle de los principales alcances de la norma:

MODIFICACIONES		
Reglamento LRCT	ANTES	AHORA
<p><b>Artículo 67°:</b></p> <p><b>Comunicación de servicios mínimos en caso de huelga</b></p>	<p>Las empresas comunican en el mes de enero de cada año a sus trabajadores u organización sindical y a la <b>Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT)</b>, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos, los horarios y turnos, la periodicidad y la oportunidad en que deban iniciarse los servicios mínimos por cada puesto.</p>	<p><b>Además</b> de la comunicación sobre servicios mínimos anteriormente regulada, <b>las empresas deben acompañar un informe técnico que justifique la cantidad de trabajadores por puestos, los horarios, turnos, periodicidad y la oportunidad en que debe realizarse los servicios mínimos.</b></p> <p>Si el empleador no comunica el listado de servicios mínimos acompañado con el informe técnico en enero de cada año, la AAT tomará en cuenta el siguiente orden de prelación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Acuerdo de partes o resolución de divergencia anterior.</li> <li>ii. Última comunicación de servicios mínimos del empleador, de acuerdo al informe técnico correspondiente.</li> </ol>

MODIFICACIONES		
Reglamento LRCT	ANTES	AHORA
<p><b>Artículo 68°:</b></p> <p><b>Procedimiento de divergencia</b></p>	<p>No exigía la presentación de algún informe o documento que justifique la divergencia respecto a los servicios mínimos indicados por el empleador.</p> <p>La AAT designaba un órgano independiente para que resuelva la divergencia.</p> <p>Contra la resolución que resolvía la la divergencia, las partes podían apelar dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificados.</p>	<p>En caso de divergencia sobre los servicios mínimos, <b><u>los trabajadores u organización sindical deben presentar un informe con sus observaciones justificadas respecto al número de trabajadores, puestos, horarios, turnos, periodicidad u oportunidad de inicio que haya comunicado la empresa o entidad.</u></b> El plazo para la presentación del informe no puede exceder los treinta (30) días naturales de comunicados los servicios mínimos por su empleador.</p> <p>Si la divergencia (y el informe) no es presentada en el plazo indicado, se presume la aceptación tácita de lo comunicado por el empleador.</p> <p>La AAT, dentro de los diez (10) días hábiles de presentada la divergencia, nombra un <b><u>Órgano Independiente (OI)</u></b> para que resuelva sobre los servicios mínimos.</p> <p>Contra la resolución que resuelva la divergencia, las partes pueden apelar dentro del plazo de quince (15) días hábiles de notificados.</p>
MODIFICACIONES		
<p><b>Artículo 68-A</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El OI debe comunicar su aceptación o no a la designación realizada por la AAT en el plazo de diez (10) días hábiles de notificado con la misma. Si rechaza o no acepta dentro del plazo, se busca otro OI.</li> <li>▪ El OI debe resolver la divergencia dentro de los treinta (30) días hábiles de aceptada la designación. Si no lo hace, cualquiera de las partes puede solicitar a la AAT que resuelva.</li> <li>▪ La AAT resolverá la divergencia dentro de los quince (15) días hábiles de presentada la solicitud. La AAT resuelve sobre la base del informe técnico presentado por el empleador y las observaciones o informes que presenten los trabajadores u organización sindical, pudiendo solicitar el apoyo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo u otras entidades.</li> </ul>	

## 6.

### APRUEBAN LA GUÍA PARA LA IGUALDAD SALARIAL

El día 25 de setiembre de 2018 se publicó en el diario oficial El Peruano la Resolución Ministerial N° 243-2018-TR, mediante el cual se aprobó la “Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones” (en adelante “la Guía”), con la finalidad de mostrar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como la importancia de su reducción en nuestro ámbito nacional.

A efectos de lograr este fin, la Guía -entre otras cosas- establece cuáles son las pautas referenciales para poder implementar medidas de igualdad salarial

<p><b>1.</b> <b>Identificar los puestos de trabajo</b></p>	<p>Identificar y agrupar los puestos de trabajo dentro de su organización; evitando lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Que el título o nombre de un puesto de trabajo agrupe a otros puestos distintos; y,</li> <li>▪ Que haya más de un título o nombre de puestos que pueden ser agrupados dentro de uno solo.</li> </ul>
<p><b>2.</b> <b>Determinar el género de los puestos</b></p>	<p>Determinar si los puestos de trabajo son predominantemente masculinos, femeninos o neutros, en base a los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Porcentaje de hombres y mujeres en los puestos de trabajo;</li> <li>▪ Evolución histórica (si en los últimos años ha estado ocupado mayoritariamente por hombres o mujeres); y,</li> <li>▪ Estereotipos vinculados al puesto.</li> </ul> <p>Si de los criterios no se puede encasillar a un puesto como masculino o femenino, se considerará neutro.</p>
<p><b>3.</b> <b>Valorización de los puestos de trabajo</b></p>	<p>Esta metodología opta por un sistema de evaluación guiada por factores objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Calificaciones o competencias;</li> <li>▪ Esfuerzos del puesto de trabajo;</li> <li>▪ Responsabilidades; y,</li> <li>▪ Condiciones físicas y psicológicas en las que se realiza el trabajo.</li> </ul> <p>Para una correcta valorización, se establece que es necesario erradicar los prejuicios o estereotipos de género.</p>

<p><b>4. Comparar y calcular brechas</b></p>	<p>Comparación de los puestos de trabajo (entre los que se consideran predominantemente masculinos con los femeninos), a efectos de comprobar si existen diferencias remunerativas que no se basan en criterios objetivos.</p> <p>Para este fin, es útil la elaboración de los cuadros de categorías y funciones.</p>
<p><b>5. Implementar medidas para eliminar la brecha salarial</b></p>	<p>Una medida idónea para eliminar las brechas salariales es un Plan de Igualdad Salarial, que contenga como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Un diagnóstico de las brechas de género existentes.</li> <li>▪ Métodos para ir corrigiendo dichas brechas.</li> <li>▪ Cronograma y planificación del reajuste de los salarios y las medidas correctivas.</li> <li>▪ Formas de supervisión y monitoreo de la implementación del Plan.</li> </ul>

Conoce a todo nuestro equipo [AQUI](#)



**Víctor Ferro**  
Socio  
[vferro@rubio.pe](mailto:vferro@rubio.pe)  
Tel.: 208 3000



**Sandro Nuñez**  
Socio  
[snunez@rubio.pe](mailto:snunez@rubio.pe)  
Tel.: 208 3000



**Marlene Molero**  
Socia  
[mmolero@rubio.pe](mailto:mmolero@rubio.pe)  
Tel.: 208 3000



**Armando Gutierrez**  
Socio  
[agutierrez@rubio.pe](mailto:agutierrez@rubio.pe)  
Tel.: 208 3000