

ASESORÍA LABORAL

COMPENDIO DE DERECHO LABORAL PERUANO

Jorge Castillo | Fiorella Demartini

Renán Flores | Patricia Fera | José Angulo | Lyanee Pineda

Sétima Edición



COMPENDIO DE DERECHO LABORAL PERUANO

Jorge Castillo | Fiorella Demartini | Renán Flores
Patricia Fera | José Angulo | Lyanee Pineda

ECB EDICIONES



THOMSON REUTERS™

Compendio de Derecho Laboral Peruano

© ECB Ediciones S.A.C.
Año 2015
Derechos reservados
D. Leg. N° 822 (22.04.96)

www.thomsoreuters.com.pe
www.alaboral.com.pe
www.checkpoint.com.pe
www.caballero Bustamante.com.pe
e-mail: tr.publicaciones@
thomsonreuters.com

© Jorge Castillo Guzmán
© Fiorella Demartini Rivera
© Patricia Fera Valverde
© José Angulo Jugo
© Lyanee Pineda Abuhadba
© Mariella Belleza Salazar
Año 2015 – Derechos reservados
D.Leg. N° 822 (22.04.96)

Prohibida la reproducción total o parcial
sin la autorización expresa del editor.
Depósito Legal - Ley N° 26905 (20.12.97)

Editor: ECB Ediciones S.A.C.
Para su sello editorial:



THOMSON REUTERS

Domicilio: Av. Víctor Andres Belaunde 332,
Oficina 302, San Isidro, Lima 27 - Perú
Año 2015 - 1,000 ejemplares
Hecho el Depósito Legal en la
Biblioteca Nacional del Perú N° 2015-16364
Registro ISBN: 978-612-4293-16-0
Registro del Proyecto Editorial:
11501311501255

Primera edición - año 2009
Segunda edición - año 2010
Tercera edición - año 2011
Cuarta edición - año 2012
Quinta edición - año 2013
Sexta edición - año 2014
Sétima edición - año 2015

Artistas gráficos:
Alfredo Armenta, Adrián Orozco,
Omar Valvivia, Ángel Barajas, Celeste Arana

Impresión y encuadernación:
Editorial Tinco S.A.
Calle Arquímedes N° 114
Urb. La Campiña - Chorrillos

Este libro se terminó de imprimir
en noviembre de 2015 en los
Talleres Gráficos de Editorial Tinco S.A.
Calle Arquímedes N° 114
Urb. La Campiña - Chorrillos
Teléfonos: 719-1137 - 719-1139

Reseña y participación de los autores

Jorge Castillo Guzmán

Abogado de la Pontificia Universidad Católica
del Perú. Especialista en Derecho Laboral. Di-

rector de la revista Asesoría Laboral y jefe editorial del área laboral de Thomson Reuters - Caballero Bustamante. Ha publicado libros especializados en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, tales como: Compendio del Derecho Laboral Peruano, Tratado del Nuevo Proceso Laboral Peruano, La Compensación por Tiempo de Servicios, el Manual de Prestaciones de la Seguridad Social y del Sistema Privado de Pensiones, Manual del Litigante, Remuneraciones, jurisprudencia Laboral, SOS Laboral, entre otros. Consultor de empresas públicas y privadas, conferencista y docente en congresos y seminarios de la especialidad. **Participación:** responsable general de la obra, tuvo a su cargo todo el título I; el capítulo 14 del Título III y los capítulos del Título VII.

Fiorella Demartini Rivera

Abogada de la Universidad de Lima. Analista laboral de Thomson Reuters - Caballero Bustamante y miembro del comité editorial de la revista Asesoría Laboral e Informativo Caballero Bustamante. Ha publicado libros especializados en Derecho del Trabajo, tales como: Compendio del Derecho Laboral Peruano, Libro de Remuneraciones, libro de Infracciones Laborales, Compensación por Tiempo de Servicios, SOS Laboral. También se desempeña como capacitadora y conferencista en temas de Derecho Laboral y de la Seguridad Social. **Participación:** coordinadora de la obra, tuvo a su cargo los capítulos: 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28 y 31 del Título II.

Renán Flores Buendía

Abogado por la Universidad San Cristóbal de Huamanga, recibió el premio a la Excelencia Académica en Derecho José León Barandiarán Hart - SUNARP (2009), fue becado en los Cursos de Extensión Universitaria de OSIPTEL (2010) e INDECOPI (2011). Se desempeñó como asesor laboral en el Estudio Caballero Bustamante y ha ocupado cargos en jefaturas de asesoría legal y recursos humanos en entidades públicas. Coautor del libro Empleo Público y gestión de recursos humanos en la administración pública (2013) y colaborador permanente de las revistas Asesoría Laboral e Informativo Caballero Bustamante de Thomson Reuters. **Participación:** los capítulos del Título IV.

Patricia Feria Valverde

Especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, cursó sus estudios de derecho en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Colaboradora de Thomson Reuters - Caballero Bustamante y miembro del comité editorial de las revistas Asesoría Laboral e Informativo Caballero Bustamante. Ha publicado libros especializados en Derecho del Trabajo, tales como: Compendio del Derecho Laboral Peruano, Remuneraciones, Prácticos de Estudio, entre otros. **Participación:** Capítulos 13, 17, 24, 30 y 32 del Título III y; y los capítulos del Título III.

José Angulo Jugo

Magister (LLM) en Derecho del Trabajo por la Universidad van Tilburg – Holanda. Con cursos avanzados de especialización en Derecho del Trabajo en la Katholieke Universiteit Leuven – Bélgica, en el HQ de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) – Suiza, en el V.V. Giri National Labour Institute - India y en la Universidad de Sevilla - España. Abogado colegiado por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Con varios años de experiencia laboral en instituciones privadas, públicas y organizaciones internacionales de manera nacional e internacional, en las áreas del Derecho del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos. Experiencia como docente universitario del curso Derecho del Trabajo y conferencista eventual en Thompson Reuters sobre temas de trabajo. Autor de diversos artículos de investigación.

Participación: los capítulos del Título V.

Lyanee Pineda Abuhadba

Abogada, egresada de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Tiene estudios de especialización en Derecho Laboral, Procesal Laboral y Recursos Humanos. Inició su formación profesional en el Estudio Caballero Bustamante, siendo asesora laboral. Ha sido asociada del área laboral del Estudio Carrera, Pinatte & Baca-Álvarez, actualmente se desempeña como abogada laboral del Grupo IBT, empresa transnacional con actividad en los sectores de salud, energía y construcción civil.

Cuenta con experiencia en asesoría empresarial en temas de obligaciones laborales, procedimientos de fiscalización e impugnaciones de naturaleza laboral. Ha participado en consultorías en temas de seguridad y salud en el trabajo y ha patrocinado a diversas empresas del en procesos laborales y procedimientos. Es Coautora del Compendio de Derecho Laboral Peruano de Ediciones Caballero Bustamante y otras publicaciones de la misma casa editorial.

Áreas de especialización: Derecho Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Migratorio.

Participación: los capítulos 16, 23 y 29 del Título III y los capítulos del Título VI.

AGRADECIMIENTOS

Los autores agradecen la valiosa colaboración de la destacada abogada laboralista **Evelin Coloma Cieza**, en el tema sobre protección contra la discriminación, hostigamiento sexual y acoso laboral.

También reconocen el aporte de las asesoras de Thomson Reuters Caballero Bustamante: **Pammela Alegría Vivanco y Verónica Collado Carrillo**.

TÍTULO I
RÉGIMEN LABORAL COMÚN
DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

CAPÍTULO I

Aspectos generales

1. Derechos humanos

1.1. Concepto

A lo largo de la historia, han existido diversas formas de poder denominar a aquellos derechos inherentes a la persona humana en su calidad de tal; derechos naturales, derechos del hombre y del ciudadano, hasta la denominación actual de derechos fundamentales⁽¹⁾.

Marcos-Sánchez y Rodríguez señalan que los derechos humanos, buscan reafirmar la dignidad de la persona en todas sus relaciones sociales entre ellas (las laborales) y frente al Estado, reconociéndole una serie de atributos inherentes y consustanciales a todos los seres humanos, sin distinción alguna⁽²⁾. Nuestro Tribunal Constitucional señala que los derechos fundamentales expresan tanto una moralidad básica como la juridicidad básica que comprende la relevancia moral de una idea que compromete la dignidad humana y sus objetivos de autonomía moral, y también la relevancia jurídica que convierte a los derechos en norma básica material del ordenamiento, y es instrumento necesario para que el individuo desarrolle en la sociedad todas sus potencialidades⁽³⁾.

1.2. Interpretación jurídica

En nuestro país, desde el punto de vista normativo-positivo, hay dos normas que nos ayudan a la interpretación jurídica de los derechos humanos: la primera norma la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y la segunda norma, el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional. La Constitución establece que “los derechos y libertades que la Constitución reconoce, se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales, sobre las mismas materias ratificados por el Perú”. Esto va a implicar, que cuando necesitemos determinar los alcances de un derecho humano, primero debemos hallar la(s) norma(s) constitucional(es) que lo contengan, y luego leerlas a la luz de las normas internacionales que también lo regulen. Por su parte, el Código Procesal Constitucional señala que “el contenido y alcances de los derechos constitucionales protegidos por los procesos regulados en el presente Código deben interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los tratados sobre derechos humanos, así como de las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos según tratados de los que el Perú es parte”⁽⁴⁾. El artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional contiene dos mandatos. El primero, similar al contenido a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución antes comentado. El segundo mandato ordena que las resoluciones de los tribunales internacionales, competentes para dilucidar los alcances de sus respectivos tratados, también son referentes obligatorios para la interpretación de los derechos humanos.

Estos criterios interpretativos de los derechos humanos establecidos en las normas antes comentadas, necesitan además para su interpretación no solo el método literal, sino otros como el sistemático, el de

(1) Canessa Montejo, Miguel. “Los Derechos Humanos Laborales. Las Normas Internacionales del Trabajo y los Derechos Humanos”. En: Asesoría Laboral. Año III, N° 33. Lima, setiembre 1993. p. 11.

(2) Marcos-Sánchez, José y Rodríguez Calderón, Eduardo. “Manual para la Defensa de la Libertad Sindical”. Segunda Edición Revisada. Lima: OIT/Oficina Regional, 2001. p. 14.

(3) Exp. N° 1417-2005-AA/TC, fundamento 2.

(4) Los procesos regulados por el Código Procesal Constitucional son los de: hábeas corpus, amparo, hábeas data, cumplimiento, inconstitucionalidad, acción popular y los conflictos de competencia. Sus finalidades son garantizar la primacía de la Constitución y la vigencia efectiva de los derechos constitucionales (artículos I y II del Título Preliminar del mencionado Código).

la ratio legis, el histórico y el sociológico, los cuales deben utilizarse junto con los criterios (sistemático, institucional, social, teleológico) y principios (de coherencia normativa, concordancia práctica, dignidad de la persona humana, entre otros) de interpretación constitucional⁽⁵⁾.

De esta forma, además de identificar el contenido lingüístico de las normas constitucionales que contienen los derechos que queremos delimitar (y de los bienes jurídico-constitucionales relevantes para el caso), es necesario que recurramos a los instrumentos normativos y jurisprudenciales internacionales, que nos puedan ayudar a la delimitación. Sin embargo, no basta con identificar el precepto constitucional y las normas y jurisprudencias internacionales que regulan los derechos y bienes jurídico-constitucionales; además es necesario que los interpretemos utilizando los métodos, criterios y principios antes mencionados y los criterios especiales para la interpretación de los derechos humanos, que ha establecido el Derecho Internacional⁽⁶⁾. Los criterios interpretativos resultan relevantes en el ámbito laboral en atención, por cuanto nos permitirán interpretar los derechos humanos laborales que se desarrollan dentro de las relaciones laborales que desarrollaremos a continuación.

1.3. Derechos humanos laborales

Dentro de los derechos humanos, podemos encontrar a los derechos humanos laborales. Canessa Montejo nos explica que éstos “son ese conjunto de derechos laborales recogidos en los tratados internacionales de derechos humanos y/o consagrados en los textos constitucionales, que resultan indispensables para el respeto de la dignidad humana dentro de las relaciones laborales y que aseguran la satisfacción de las necesidades básicas dentro del mundo del trabajo”⁽⁷⁾. Por su parte, Marcos-Sanchez y Rodríguez apuntan que los derechos humanos laborales “son los que se orientan a posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica”⁽⁸⁾. Sin embargo, dichos autores precisan que a pesar de que “hay una aceptación retórica de que ‘los derechos laborales también son derechos humanos’ a menudo falta voluntad política por incluir todos los derechos del trabajador-ciudadano en la práctica de los derechos humanos, por parte de los Gobiernos e incluso de algunos organismos internacionales”⁽⁹⁾. Por su parte, Villavicencio sostiene que hay que concordar la interpretación de los derechos humanos laborales con quienes afirman de manera concluyente que hay ciertos derechos como la libertad sindical, huelga, seguridad social, que son juzgados como derechos humanos quizá porque, a pesar de su dimensión inmediatamente laboral trascienden el puro ámbito del Derecho del Trabajo para contribuir a la definición de una forma democrática de organización social y de distribución del poder en su seno (De la Villa Gil, García Becedas y García-Perrote Ecartín, 1991, p.64)”⁽¹⁰⁾.

(5) Rubio Correa, Marcial. “La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional”. Lima: Fondo Cultural de la PUCP, 2005 (primera reimpresión). p. 417 y ss.

(6) Esta interpretación es la más importante y compleja. Nuevamente, debido al enfoque del presente manual, no podemos tratar este tema de forma detallada. Para mayor información recomendamos “Tribunal Constitucional y Estado Democrático” (tercera edición corregida y aumentada) de César Landa Arroyo (p. 362 y ss.), “La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional” (primera reimpresión) de Marcial Rubio Correa y “Las obligaciones internacionales del Perú en materia de Derechos Humanos” (segunda edición) de Fabián Novak Talavera y Elizabeth Salmón Gárate (p. 80 a 84).

(7) Canessa Montejo, Miguel. “Las violaciones a la libertad sindical en el Perú (1980-2002). Los pronunciamientos de los Órganos de Control de la OIT”. Lima: CEDAL, 2003. p. 11.

(8) Marcos-Sanchez, José y Rodríguez Calderón, Eduardo. Op. Cit., p. 16.

(9) Ibid., p. 18.

(10) Villavicencio Ríos, Alfredo. “La libertad sindical en el Perú”. Lima: Oficina Internacional del Trabajo/Oficina de Área y Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos, 1999. p. 8 (el resaltado es nuestro).

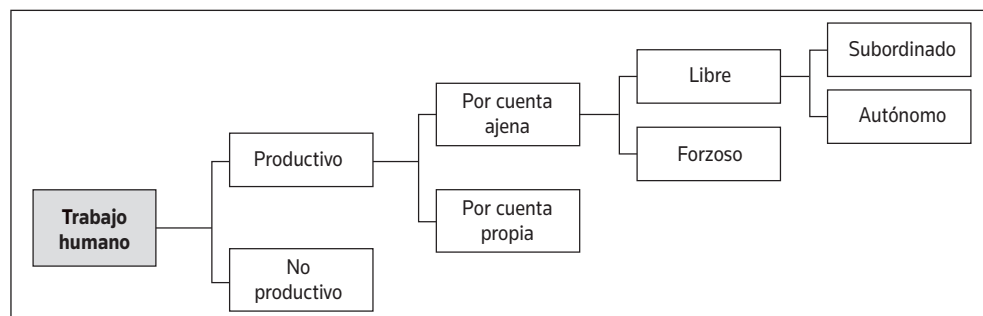
2. Trabajo regulado por el Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo no protege a toda forma de prestación de servicios, sino a una manera muy particular de brindarla. El tipo de trabajo al cual aquél le otorga su protección, es –siguiendo lo expuesto por Neves Mujica– el desempeñado por el ser humano, con una finalidad productiva, por cuenta ajena, libre y subordinado⁽¹¹⁾.

La referencia a que este trabajo tiene una finalidad productiva, incide en que quien lo realiza, busca alcanzar una ventaja patrimonial o económica, aun cuando este propósito no sea el único y en la práctica se alcance o no. Laborar por cuenta ajena significa que el trabajo tiene que ser realizado por encargo de otro, el cual paga por la labor y se convierte en propietario (titular) de los bienes o servicios producidos.

Por trabajo libre se entiende, que la prestación del servicio debe originarse en un acuerdo de voluntades (es decir, que haya un libre consentimiento de las partes). Esto implica que tanto la decisión de trabajar, así como la actividad a desempeñar y para quién, se origina –al menos en términos formales– en una decisión voluntaria. Sobre este tema, nuestra Constitución dispone en su artículo 2° numeral 15, que toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a la ley, mientras que el artículo 59° menciona que el Estado garantiza la libertad de trabajo.

La subordinación implica, que la labor del trabajador es dirigida por el empleador. Este rasgo no solamente permite determinar el tipo de trabajo regulado por el Derecho Laboral, sino que además, constituye uno de los elementos esenciales (éste y los otros, los explicaremos en el siguiente punto) de toda relación de trabajo.



3. Derecho individual del trabajo y relación laboral

Una vez definido en términos generales el tipo de trabajo que es objeto de regulación del Derecho del Trabajo, nos gustaría mencionar cuál va a ser la materia de los Títulos I y II del presente compendio: el Derecho Individual del Trabajo. Según Bueno Magano, éste tiene por objetivo “el contrato individual de trabajo y las cláusulas que le son incorporadas en virtud de la ley, la convención colectiva, la decisión normativa o los reglamentos”⁽¹²⁾. Esta rama del Derecho Laboral se desenvuelve en el campo individual, siendo su sustrato la relación jurídica existente entre un trabajador y su empleador.

La relación laboral constituye la pieza maestra⁽¹³⁾ sobre la cual se construye no solamente el Derecho del Trabajo en su perspectiva individual, sino la totalidad del mismo. De ahí la importancia de determinar en

(11) NEVES MUJICA, Javier. “Introducción al Derecho Laboral”. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2004. p. 15.

(12) BUENO MAGANO, Octavio. “Manual de Direito do Trabalho”. LTR, Sao Paulo, 1980 Parte General, T. I. En: Derecho Colectivo del Trabajo. Materiales de enseñanza. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú (2da edición), 1990. p. 24.

(13) VAZQUEZ VIALARD, Antonio. “Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social”. Buenos Aires: Astrea, 1984. T. I. p. 71.

qué supuestos estamos ante ella; para esto, será necesario tener en cuenta la presencia de los elementos esenciales que permiten verificar, la existencia de un vínculo laboral protegido por aquella rama del Derecho.

3.1. Elementos esenciales de la relación laboral

Según la doctrina, son elementos esenciales de la relación laboral: la prestación personal del servicio, el vínculo de subordinación y la contraprestación remunerativa (los tres elementos deben presentarse; si alguno de ellos falta, no hay relación laboral). Ahora bien, desde el punto de vista de nuestra actual normativa, se establece que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado.

Artículo 4° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

Inclusive, en la nueva Ley Procesal del Trabajo, la sola acreditación de la prestación personal, presume la existencia del vínculo laboral.

Artículo 23°, Ley N° 29497 (15.01.2010)

a. Prestación personal del servicio

Nuestra legislación exige que los servicios, para que sean de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición, que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores. Tampoco se desvirtúa la prestación personal, si el empleador designa ayudantes para su trabajador. Cosa distinta, a que un trabajador, contrate ayudantes para que colaboren con él o lo reemplacen. En este caso, ya no habría prestación personal.

Artículo 5° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

b. Subordinación

Por subordinación, nuestra legislación la entiende como aquella situación jurídica en la cual el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador. Y esta facultad del empleador de dirigir la actividad del trabajador, se llama poder de dirección. De esta forma, la subordinación y el poder de dirección son dos expresiones de un mismo fenómeno. Ahora bien, este último tiene varias manifestaciones. Las principales son: dirigir (dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas), fiscalizar (verificar si el trabajador está cumpliendo las órdenes dadas) y sancionar (imponer sanciones disciplinarias, dentro de los límites de la razonabilidad, si el trabajador incurre en cualquier infracción o incumplimiento de sus obligaciones).

Artículo 9° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

Como excepción, se menciona expresamente que no genera relación laboral, la prestación de servicios de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado (abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos), para el titular o propietario (persona natural) de un negocio, conduzca éste o no el negocio personalmente, salvo pacto en contrario. Tampoco genera relación laboral la prestación de servicios del cónyuge.

2° D.C.T y D. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

c. Remuneración

La remuneración se encuentra definida en nuestra legislación, como el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

En esta definición podemos resaltar tres aspectos: el carácter contraprestativo, los bienes con los que se paga y la libre disposición. Los dos últimos aspectos, se relacionan, como explicaremos en las próximas líneas.

Gracias al carácter contraprestativo, el trabajador que pone a disposición del empleador su actividad, tiene que recibir algo a cambio: una contraprestación; que en el Derecho Laboral,

se llama remuneración. Sin embargo, ésta no se agota en dicho carácter contraprestativo. Esto es así, porque existen supuestos en los cuales corresponde la percepción de remuneración, sin que exista prestación efectiva de servicios; por ejemplo, los descansos remunerados o la licencia con goce de remuneración.

Ahora bien, el pago puede ser en dinero o en especie. Sin embargo, las normas no nos señalan que proporción debe existir entre uno y otra. Pero como hemos señalado, esto se relaciona con la libre disposición. Al respecto, Neves Mujica, señala que como nuestra legislación sí establece que la remuneración es de libre disposición, “concluimos que el bien predominante debe ser dinero y tratándose de otros objetos, se aceptan si sirven para el consumo del trabajador o este puede venderlos sin dificultad en el mercado a un precio equivalente a la suma adeudada⁽¹⁴⁾”.

Por último, siguiendo con Neves Mujica, “la remuneración indispensable para la existencia de un vínculo laboral es la debida y no la efectiva. En otras palabras, si de la configuración de la relación fluye que el deudor de trabajo tiene derecho a percibirla, aun cuando no la obtenga en los hechos, se satisface este requisito⁽¹⁵⁾”.

Artículo 6° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97), modificado por el artículo 13°, Ley N° 28051 (02.08.2003)

4. Fuentes del Derecho del Trabajo

Al respecto, Neves Mujica señala que para la doctrina italiana, la palabra fuente de derecho tiene dos significados. El primero, se refiere al productor y al procedimiento que se utiliza para elaborar un producto. Por ejemplo, según esta acepción, serán fuentes del derecho, el Congreso y el procedimiento parlamentario para la elaboración de la ley. El segundo, se refiere al producto en sí. Por ejemplo, la ley.

Ahora bien, para que un producto sea fuente de derecho, debe ser normativo. Un producto, será normativo, si sus efectos son abstractos y generales. Es decir, universal en cuanto a las acciones reguladas y los destinatarios. De esta forma, si un producto tiene efectos concretos y particulares, será no normativo⁽¹⁶⁾.

Nota: *Sobre este tema se ha pronunciado en forma amplia e ilustrativa la sentencia del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional en la que se analiza el sistema de fuentes diseñado por la Constitución. (Expediente N° 047-2004-AI/TC del 24.04.2006)⁽¹⁷⁾.*

4.1. Principales productos normativos y no normativos

- La Constitución.
- Los tratados.
- La ley, el decreto legislativo, decreto de urgencia (y sus equivalentes)⁽¹⁸⁾.
- El reglamento (y sus equivalentes)⁽¹⁸⁾.
- El convenio colectivo.
- El reglamento interno de trabajo.
- La costumbre.
- La jurisprudencia.
- El contrato de trabajo

(14) NEVES MUJICA, Javier. Op. Cit., p. 35.

(15) Ibid., p. 34.

(16) Ibid., p. 47.

(17) Ver ésta y otras jurisprudencia en: CASTILLO, Jorge y Feria Valverde Jurisprudencia en materia laboral. ECB Ediciones, Lima 2014. 480 p.

(18) Con equivalentes, nos referimos a lo siguiente: para el caso de la ley, las normas equivalentes son las que derivan de los organismos legislativos regionales y municipales; y en el caso del reglamento, sus normas equivalentes son las nacidas de los organismos ejecutivos regionales y municipales. Ibid., p.49.

a. La Constitución

La Constitución es la manifestación de la soberanía popular. Esto le brinda el respaldo de ser la norma suprema del Estado. Por eso, es el lugar ideal para regular y determinar de manera general, las fuentes del Derecho⁽¹⁹⁾.

Además, el que sea norma suprema significa que prevalece sobre todas las demás normas y obliga a todos (tanto a los poderes públicos, como a los particulares) a observar su cumplimiento⁽²⁰⁾ de manera ineludible.

La importancia que tiene la Constitución, desde el punto de vista del Derecho Laboral, radica en que aquélla establece los principios y derechos humanos laborales que deben ser las guías de todo el ordenamiento.

b. El tratado

El tratado, de acuerdo con Novak Talavera y Salmón Gárate, puede ser definido como “el acuerdo de voluntades entre dos o más sujetos de derecho internacional con capacidad para concertarlo; celebrado en forma verbal o escrita, regido por el derecho internacional y destinado a crear, modificar o extinguir derechos de este ordenamiento⁽²¹⁾”.

Ahora bien, en cuanto al rango normativo, Novak Talavera señala que, “la actual Constitución Política del Perú de 1993 no deja mayores dudas respecto al rango normativo de los tratados. En efecto, el inciso 4 del artículo 200° de la Constitución atribuye rango de ley a los tratados sin hacer distinción alguna entre tratados celebrados por el Congreso, vía Resolución Legislativa y aquellos ratificados por el Presidente de la República (vía Decreto Supremo)⁽²²⁾.” Pero, mención especial merecen los tratados de derechos humanos, gracias al artículo 3° de la Constitución. Al respecto, el mencionado autor, apoyándose en Rubio Correa, apunta que “los derechos de la persona consagrados en instrumentos internacionales (tratados, declaraciones, etc.), hayan o no sido ratificados por el Perú (...) pueden ser considerados derechos con rango constitucional en nuestro ordenamiento jurídico⁽²³⁾.”

En cuanto a la incorporación de los tratados en el derecho interno, como explica Salmón Gárate, “nuestro sistema constitucional opta por la aplicabilidad inmediata de los tratados en el Derecho Interno. Esto significa que el Estado no requiere emitir acto adicional alguno de incorporación, sino que basta con que el Perú haya de un lado ‘celebrado’ el tratado y que éste, de otro, se encuentre en vigor de acuerdo a sus propias disposiciones⁽²⁴⁾.” Esto es lo que se puede concluir de la lectura del artículo 55° de nuestra Constitución y del artículo 3° de la Ley N° 26647.

De acuerdo con los artículos 56° y 57° de la Constitución, la celebración (que es el momento en el que se manifiesta el consentimiento del Estado), según el contenido negocial tiene tres procedimientos distintos. Si el tratado versa sobre derechos humanos, soberanía, dominio o integridad del Estado, asunción de obligaciones financieras, entre otros, el Congreso interviene a través de la aprobación. En los demás supuestos, basta con la ratificación presidencial. Por último, si el tratado afecta disposiciones constitucionales, se tiene que seguir el procedimiento de reforma constitucional⁽²⁵⁾.

(19) VALVERDE MARTÍN, Antonio, y otros. “Derecho del Trabajo”. Madrid: Editorial Tecnos S.A, 1997. p. 91.

(20) Ibid., p. 91.

(21) NOVAK TALAVERA, Fabián y SALMÓN GÁRATE, Elizabeth. “Las Obligaciones Internacionales del Perú en Materia de Derechos Humanos”. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2002. p. 35.

(22) Ibid., p. 116.

(23) Ibid., p. 126.

(24) Ibid., p. 110.

(25) Ibid., p. 111.

c. La ley

La ley es la fuente estatal por excelencia, para la regulación de los derechos laborales. Si bien la Constitución es la norma suprema del Estado, los preceptos y mandatos en ella contenidos, necesitan de una mayor amplitud de desarrollo para ser aplicados a situaciones concretas. Para esta finalidad, la norma estatal idónea es la ley⁽²⁶⁾, cuya producción, interpretación, modificación o derogación es exclusiva atribución del Congreso de la República⁽²⁷⁾.

La Ley puede ocuparse de todo ámbito o aspecto del Derecho del Trabajo sin mayor límite que el respeto a las normas constitucionales.

d. El decreto legislativo

Con relación al decreto legislativo, su función es similar a la que se le otorga a la ley. La diferencia con ella radica en que aquél, es una norma producto de la delegación de la potestad legislativa que tiene el Congreso, al Poder Ejecutivo, para que éste produzca normas estatales de un nivel equivalente al de la ley. Sin embargo, por ser de origen distinto, recibe el nombre de decreto legislativo.

Las características de los decretos legislativos, según nuestra Constitución, son las siguientes⁽²⁸⁾:

- Se trata de una situación excepcional dentro de la producción de normas estatales.
- Para que tengan validez, la delegación legislativa, debe constar en una ley autoritativa emitida por el Congreso.
- Sólo pueden regular las materias expresamente delegadas.
- La duración de la delegación es por un tiempo limitado.
- Lo dicta el Presidente, con la aprobación del Consejo de Ministros.
- No puede regular materias relativas a reforma constitucional, la aprobación de tratados internacionales, leyes orgánicas, la Ley del Presupuesto y Ley de Cuenta General de la República.

El Presidente de la República tiene el deber de dar cuenta al Congreso de cada decreto legislativo que promulgue.

e. El decreto de urgencia

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 118° inciso 19 de nuestra Constitución, los decretos de urgencia sólo pueden tratar materia económica y financiera. En ese sentido, por lo excepcional de su naturaleza, sus alcances deben restringirse a lo estrictamente indispensable⁽²⁹⁾.

Por ello, deberían afectar únicamente a los derechos laborales económicos regulados en la Ley de Presupuesto y otras normas conexas, ya que se trata de materia económica que repercute directamente en el Estado. Por eso, ya que las normas del presupuesto, no regulan derechos laborales del sector privado, no sería posible que el decreto de urgencia tenga injerencia sobre ellos⁽³⁰⁾.

f. El reglamento

El reglamento es el acto normativo típico del Poder Ejecutivo. Por lo general, se presenta a través de decretos supremos que son emitidos por el Presidente de la República.

Su función en nuestro ordenamiento jurídico, es ejecutar y reglamentar: las leyes, los decretos legislativos y otras normas con rango de ley, siempre dentro de los límites que éstas hayan fijado. Por tanto, no podrá transgredir ni desnaturalizar la norma que le da origen.

(26) Neves Mujica, Javier. Op. Cit., p. 66.

(27) Artículo 102°, inciso 1 de la Constitución.

(28) Artículo 104° de la Constitución.

(29) Neves Mujica, Javier. Op. Cit., p. 68.

(30) Idem.

Debido a su función de reglamentación, sólo puede expedirse si una ley necesita de precisiones; es decir, no puede existir de manera independiente en el ordenamiento jurídico.

g. La sentencia

En principio, una sentencia emitida por un juez no constituye una fuente de derecho puesto que está referida a la aplicación concreta de la norma jurídica a un caso en particular⁽³¹⁾.

Sin embargo, puede decirse que hay dos tipos de sentencias que vinculan no solo a las partes del proceso, sino a todos los ciudadanos. De un lado, las que nacen de un hecho: la jurisprudencia, y del otro, las que nacen de un acto.

Hablemos primero de la jurisprudencia. Ésta nace de un hecho: las sucesivas sentencias judiciales. Éstas necesitan reunir unas características especiales⁽³²⁾:

- Que provengan del órgano máximo.
- Que sean reiteradas (dos o más).
- Deben ser pronunciamientos uniformes, es decir, que le den la misma solución al mismo problema.

En el caso que las futuras resoluciones judiciales consideren prudente apartarse de la jurisprudencia, deberán hacerlo bajo un fundamento apropiado.

Ahora bien, en cuanto a las sentencias que nacen de un acto, según nuestro ordenamiento tenemos⁽³³⁾:

- a. Las ejecutorias de las salas especializadas de la Corte Suprema que fijan precedentes de observancia obligatoria (artículo 22° de la Ley Orgánica del Poder Judicial).
- b. Las sentencias dictadas por los jueces constitucionales tienen prevalencia sobre las de los restantes órganos jurisdiccionales y deben cumplirse bajo responsabilidad (artículo 22° del Código Procesal Constitucional).
- c. Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante, cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo (artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional).
- d. Los plenos jurisdiccionales, que pueden ser de dos tipos:
 - Los que se realizan para uniformizar las sentencias que se han pronunciado de manera distinta, para casos similares (artículo 116° de la Ley Orgánica del Poder Judicial).
 - Los que se realizan para resolver un caso importante (artículo 400° del Código Procesal Civil).
- e. Las sentencias anulatorias de normas, que pueden ser de dos tipos:
 - Las del Tribunal Constitucional, que elimina las leyes o normas con rango de ley, que sean inconstitucionales.
 - Las de la Corte Suprema, que elimina los reglamentos o demás normas de su nivel, que vulneren la Constitución, la ley o las normas con rango de ley.

h. El convenio colectivo

El convenio colectivo es uno de los productos de una negociación colectiva. Aquél se define como todo acuerdo que exista entre el empleador o grupo de empleadores y una organización sindical de trabajadores (o a falta de ésta, los representantes de los trabajadores), destinado a regular las remuneraciones, condiciones de trabajo y en general las relaciones entre trabajadores y empleadores⁽³⁴⁾.

(31) GUASP. Citado por Manuel Alonso Olea. En: Derecho del Trabajo. Madrid: Editorial Civitas. 2001. Pág. 783.

(32) Neves Mujica, Javier. Op. Cit., p. 81.

(33) Ibid., p. 82.

(34) PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel. "Derecho del Trabajo". Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A, 1997. p. 226.

En cuanto a los tipos de cláusulas del convenio colectivo, la mayoría de la doctrina apunta a dividirlos en cláusulas normativas, obligacionales y delimitadoras. Las cláusulas normativas, se definen como aquellas que vinculan de manera general y abstracta a todos los trabajadores. En nuestro ordenamiento, la expresión fuerza vinculante (artículo 28°, inciso de la Constitución, y el artículo 42° de la LRCT), alude al efecto normativo de dichas cláusulas. Las obligacionales, sólo vincularán a las partes que han suscrito el convenio; es decir, sólo a la organización sindical (o representantes) de los trabajadores y al(los) empleador(es). Las cláusulas delimitadoras, por su parte, son las que establecen el ámbito territorial, funcional, personal y temporal del convenio colectivo.

Sobre la jerarquía de las cláusulas normativas del convenio colectivo, nuestra Constitución no le atribuye un nivel específico. En tal sentido, se ubica dentro de las normas emanadas de la autonomía privada, pero necesariamente es superior entre ellas⁽³⁵⁾ debido a que ha sido creado de manera bilateral (en contraposición, por ejemplo, al reglamento interno de trabajo, que es de producción unilateral).

i. El reglamento interno de trabajo

El reglamento interno de trabajo es una manifestación del poder de dirección del empleador en el centro de labores. Sin embargo, para ser tal, tiene que tener disposiciones abstractas y generales (que son los elementos esenciales de un producto normativo, como señalamos en el punto 4). Puede ser emitido de manera unilateral por el empleador, pero también puede ser producto de una negociación colectiva.

Comúnmente, el reglamento interno de trabajo regula las siguientes materias: la jornada y el horario de trabajo, los permisos y licencias, higiene y seguridad, el régimen disciplinario, el ambiente y los medios de trabajo, la clasificación profesional, etc.⁽³⁶⁾. Ahora bien, la regulación que aquél contenga, no puede contravenir normas imperativas. Esto significa que solo puede normar: lo no previsto o mejorar lo previsto por ellas.

Permite que se establezca de antemano una disciplina en el centro de labores, que será de conocimiento previo de todos los miembros de la empresa, lo cual facilita la agilidad del proceso productivo. Con referencia a la jerarquía del reglamento interno de trabajo –dado su origen en la libertad de los particulares– se ubica en el ámbito de las normas emanadas por la autonomía privada y, dentro de ellas, como ya señalamos, guarda un subnivel inferior al convenio colectivo⁽³⁷⁾.

j. La costumbre

La costumbre, para que sea considerada fuente de derecho, necesita de la presencia de dos elementos: el elemento objetivo y el elemento subjetivo.

El elemento objetivo consiste en la repetición generalizada y continuada de la conducta; y el elemento subjetivo, implica que exista una creencia por parte de los miembros de la comunidad que de aquella conducta surgen reglas obligatorias para todos (conciencia de obligatoriedad)⁽³⁸⁾.

(35) "La Constitución vigente no atribuye un nivel al convenio colectivo. (...) Una ley futura deberá otorgarles un nivel, pero éste ya no podrá ser el primario, por cuanto éste sólo puede concederlo la propia Constitución y una norma no puede conferir a otra su mismo rango (...) si nos atenemos al esquema doctrinario debe asignarse al convenio colectivo el nivel terciario, correspondiente a las normas emanadas de la autonomía privada, pero necesariamente en el primer subnivel" (resaltado nuestro). NEVES MUJICA, Op. Cit., p. 71.

(36) VILLANUEVA GONZALEZ. Reglamento Interno de Trabajo. En: Derecho Laboral. Materiales de enseñanza. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 1991. p. 161.

(37) Neves Mujica, Javier. Op. Cit., p. 77.

(38) Ibid., p. 79.

Adicionalmente, para que la costumbre sea considerada norma, es necesario que tenga efectos abstractos y generales. Con lo cual, una práctica reiterada en una relación particular, no será un producto normativo⁽³⁹⁾.

Asimismo, debido a que nace de un hecho (y éste está compuesto por un conjunto de actos) debe ser probada por quien alega su existencia⁽⁴⁰⁾.

En cuanto a la jerarquía, Neves Mujica señala que el “nivel que le corresponde a la costumbre es el terciario. Aunque no emana de la autonomía privada, que se exterioriza a través de productos normativos o no, surgidos de actos, por extensión tiene que incluirse allí, porque su origen está en los sujetos particulares⁽⁴¹⁾.”

k. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo no es una fuente de derecho, pues sus efectos alcanzan únicamente a las partes que lo celebran. Por esta razón, no produce normas sino obligaciones entre las partes⁽⁴²⁾.

El ámbito que puede regular el contrato de trabajo es muy limitado, puesto que solo se puede pactar o negociar sobre lo no regulado, sobre lo que establecen las normas dispositivas o mejorar lo que estipulan las normas imperativas, cuando éstas lo permitan.

5. Principios del Derecho del Trabajo

Los principios informan al ordenamiento jurídico de un país. Es decir, justifican la existencia de normas, tanto al momento de su producción, interpretación, aplicación, sustitución o cuando se afecten derechos⁽⁴³⁾.

Un aspecto interesante de ellos, es si requieren ser positivizados (es decir, estar en una norma escrita) para que estén vigentes. Al respecto, Neves Mujica señala que “creemos que hay acuerdo en que la plasmación de los principios en una norma no es indispensable para tenerlos como aceptados en un ordenamiento”⁽⁴⁴⁾. Pero a pesar de esto, puede ocurrir que una norma escrita lo recoja, y limite o restrinja sus alcances.

A continuación describiremos los principios que han sido considerados en el Título Preliminar del Anteproyecto de la Ley General del Trabajo⁽⁴⁵⁾.

5.1. *In dubio pro operario*

Este principio se utiliza cuando hay una norma aplicable al hecho o hechos. Sin embargo, a pesar de que exista una norma, la mayoría de la doctrina se inclina por señalar que aquélla puede tener varios significados (que es la postura de la tesis escéptica). Se llegará a cada uno de ellos, de acuerdo al método de análisis que se utilice para hallarlos (el literal, el lógico, el sistemático, el histórico, el sociológico, el teleológico, etc). En este contexto es donde se enmarca la definición de este principio. Éste señala que ante una norma que tenga varias interpretaciones, se debe elegir aquélla que sea la más favorable al trabajador.

Para una parte de la doctrina, sólo será posible que el intérprete escoja la interpretación más favorable para el trabajador, cuando no vaya en contra de la interpretación literal y de la ratio legis de la norma. Ahora bien, desde el punto de vista del ámbito objetivo, este principio solo se aplica en la interpretación

(39) Idem.

(40) Idem.

(41) Ibid., p. 80.

(42) Ibid., p. 83 y artículos 1351° y 1402° del Código Civil.

(43) Ibid., p. 101.

(44) Ibid., p. 101.

(45) Utilizamos este criterio, en la medida que nos parece una lista que recoge los más importantes principios del Derecho Laboral. El anteproyecto utilizado, es el publicado al 01.12.06 en la siguiente dirección electrónica: <http://www.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo.htm>

de productos normativos. Por tanto, no se admitirá que se aplique, por ejemplo, en la valoración de las pruebas en procedimientos administrativos o procesos judiciales, ni tampoco como regla de interpretación de un contrato de trabajo. Y desde el punto de vista del ámbito subjetivo, la doctrina coincide que el titular de la protección que brinda este derecho, son los trabajadores. Sin embargo, hay una discrepancia sobre la titularidad de este derecho para las organizaciones sindicales. Sobre el particular, Neves Mujica apunta que “cabén dos posiciones: o se rechaza el principio, porque las partes están equilibradas y ya no se justifica un favorecimiento interpretativo, o se admite, porque la paridad puede ser en ciertos países o períodos más teórica que real y, en todo caso, lo que beneficia al colectivo recae sobre los individuos que lo componen. Nos inclinamos por esta segunda”⁽⁴⁶⁾.

Por otro lado, desde el punto de vista de nuestra Constitución, el *in dubio pro operario* se debe aplicar luego de haber agotado los demás métodos interpretativos que propone la teoría general del derecho (como por ejemplo, el método literal, el lógico, el sistemático, etc.)

Por último, este principio se encuentra positivizado en nuestro ordenamiento, en el artículo 26° numeral 3 de la Constitución y en la Ley Procesal del Trabajo, en el artículo II de su Título Preliminar.

5.2. Norma más favorable al trabajador

Se aplicará este principio, cuando dos o más normas regulen en forma incompatible un mismo hecho. Pero para entender mejor este principio, es mejor que se aclare el término incompatibilidad. Ésta puede abarcar dos supuestos distintos: la contradicción y la divergencia. Las cuales se distinguen en dos aspectos: según el tipo de normas que concurren y los efectos de esta concurrencia. En cuanto al tipo de norma, las clasificaciones relevantes se basan en el origen y el ámbito. De acuerdo al origen, puede ser internacional (como el tratado), estatal (como la ley), profesional (como el convenio colectivo) o social (como la costumbre). Y de acuerdo al ámbito, puede clasificarse en general o especial. Ahora bien, si el origen y el ámbito de las normas que concurren en la regulación del hecho coinciden, habrá una contradicción. Y si hay coincidencia en uno de los aspectos (por ejemplo: distinto origen e igual ámbito) o no la hay en ninguno (origen y ámbito distinto) se producirá una divergencia. Y en cuanto a los efectos de la concurrencia, si estamos ante una contradicción, la incompatibilidad entre las normas genera la eliminación de una de ellas, y por ende, ya no habrá conflicto. En cambio, si estamos ante una divergencia, una de ellas se va a inaplicar para el caso en concreto, pero la otra seguirá vigente.

De esta forma, el problema radica en determinar qué norma se escoge y porqué. Al respecto, la teoría general del Derecho, propone tres criterios, con el siguiente orden en su utilización: la jerarquía, la especialidad y la temporalidad. Así, si las normas incompatibles tienen rango distinto, debe elegirse la superior sobre la inferior; si el rango es igual, se debe seleccionar la especial sobre la general; y si tienen el mismo ámbito, se prefiere la posterior sobre la anterior.

Ahora bien, en el Derecho Laboral, además de estos criterios, existe un principio específico para solucionar una divergencia entre normas: la norma más favorable. Éste señala que cuando dos normas regulan de manera divergente un mismo hecho debe escogerse la que dé mayores ventajas al trabajador. Pero este principio, no excluye los otros criterios antes mencionados. Su utilización conjunta, depende del caso en concreto; pero el especificarlos, escapa a las pretensiones del presente capítulo.

5.3. Irrenunciabilidad de derechos

Se desenvuelve ante la afectación de derechos de los trabajadores. En el Derecho existen normas dispositivas e imperativas. Las dispositivas permiten que las partes puedan pactar en contra de lo que ellas estipulan. En cambio, las imperativas, no permiten esto. Ahora bien, dentro de estas últimas, podemos encontrar a las normas de derecho necesario relativo, normas de máximos de

(46) NEVES MUJICA, Javier. Op. Cit., p. 121.

derecho necesario y normas de derecho necesario absoluto. Las primeras, permiten que se pacte sobre aspectos que respeten los mínimos que se establecen; las segundas, impiden que las partes acuerden beneficios mayores a los permitidos; y las terceras, no permiten que la voluntad de los contratantes se manifieste. Por otro lado, en el Derecho Laboral se presume que la mayoría de las normas son derecho necesario relativo. Como señala Neves Mujica “creemos que el carácter mínimo de las normas laborales debe presumirse si no hay declaración expresa en tal sentido, porque es el que guarda mayor conformidad con la naturaleza protectora del ordenamiento laboral. Por tanto, la declaración expresa solo se requiere cuando la norma laboral adopte uno de los otros tres tipos que hemos mencionado”⁽⁴⁷⁾. Todo esto nos ayuda a distinguir cuando estamos ante una renuncia. Ésta existirá, cuando el titular de un derecho nacido de norma imperativa, lo deje de lado de manera voluntaria. Es en este supuesto, donde se aplica el principio de irrenunciabilidad de derechos. “Éste prohíbe que los actos de disposición del titular de un derecho recaigan sobre derechos originados en normas imperativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta regla”⁽⁴⁸⁾. Como se puede desprender de lo señalado en estas líneas, el principio de irrenunciabilidad de derechos, solo se aplica cuando se afecten derechos nacidos de productos normativos. En cuanto al ámbito subjetivo, hay dos posiciones: una que señala que la titularidad es solo de los trabajadores y otra que afirma que las organizaciones sindicales también la tienen. De acuerdo con Neves Mujica, ambos pueden ejercer este derecho, por las explicaciones expuestas en el punto 4.1. Por último, tiene que respetarse, inclusive, cuando la relación laboral haya terminado.

5.4. Condición más beneficiosa

Doctrinariamente se define como aquel principio al que se recurre para mantener los beneficios obtenidos de actos o hechos no normativos, como pueden ser el contrato de trabajo, la concesión unilateral del empleador o la consolidación por el transcurso del tiempo (que nacen de hechos, pero se diferencia de la costumbre, porque aquél se aplica para trabajadores concretos y particulares)⁽⁴⁹⁾.

No se aplica en el caso de actos o hechos normativos, pues los artículos 103° y 109° de la Constitución constituyen un límite, en la medida que éstas prevén la aplicación de la teoría de los hechos cumplidos como regla general; excluyendo sólo el supuesto de la norma penal que favorece al reo.

Por consiguiente, se puede apreciar este principio en una sucesión de actos o hechos no normativos en que debe primar la que beneficie al trabajador aplicando la teoría de los derechos adquiridos.

Dicha sucesión puede ser de unos actos o hechos no normativos de mejora o de disminución. En el caso de hechos no normativos, se entenderán que fueron incluidos en los contratos de trabajo, sólo si se trata de concesiones del empleador entregados de forma individual. En el caso de hechos y actos no normativos que sean sustituidos por normas, se entenderán que no opera el principio por ser éstas de mayor jerarquía, pero aquéllos podrían aplicarse gracias al artículo 62° de la Constitución que permite que los beneficios obtenidos por el contrato no puedan ser modificados por normas posteriores. Por último, en el supuesto de que un hecho o acto normativo sea reemplazado por uno no normativo, no opera el principio, a no ser que la norma tenga una parte dispositiva (esto es que el trabajador pueda disponer de esa parte de la norma).

5.5. Igualdad ante la Ley, de trato y de oportunidades

Este principio se subdivide en:

(47) Ibid., p. 48.

(48) Ibid., p. 103.

(49) Ibid., p. 137.

a. Igualdad ante la ley (o igualdad formal)

Este principio, está positivizado en nuestra Constitución como un derecho, en el artículo 2º, inciso 2. Gracias a éste, los ciudadanos podemos exigirle al Estado, que ante un trato diferenciado que realice dentro de su discrecionalidad, exista una causa objetiva y razonable para dicha diferenciación.

Ahora bien, relacionado con el principio o derecho a la igualdad formal, tenemos al derecho a la no discriminación directa. La igualdad formal es el género, y la discriminación directa la especie. Específicamente, el derecho a la no discriminación, protege contra todo trato desigual que se base en motivos prohibidos.

b. Igualdad de trato

Se vincula a la autonomía privada en todos los ámbitos tanto normativos como no normativos. Es decir que este principio se aplicará tanto a un contrato de trabajo como a un convenio colectivo.

c. Igualdad de oportunidades (o igualdad material)

Este principio se encuentra positivizado como tal, en el artículo 26º, inciso 1 de nuestra Constitución. Aun cuando en dicho artículo se señala que será aplicable en las relaciones de trabajo, creemos que también puede aplicarse en cualquier otro ámbito. Esto se puede desprender de la defensa de la persona y el respeto de su dignidad (artículo 1º), el carácter democrático y social del Estado (artículo 43º), el deber del Estado de garantizar la plena vigencia de los derechos humanos y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la nación (artículo 44º), la adopción de una economía social de mercado (artículo 58º), etc.⁽⁵⁰⁾

La igualdad de oportunidades, también se relaciona con la discriminación, específicamente, con la indirecta. Ésta consiste en la aplicación de una medida neutra a todos, pero a pesar de esto, se afecta a un grupo determinado (afectado en alguno de los motivos prohibidos que tipifica la Constitución) sin que medie alguna causa justificada para la utilización de dicha medida neutra⁽⁵¹⁾.

Gracias a la evolución del pensamiento hacia una igualdad material, también la concepción de la tutela de la discriminación progresó. Por eso, ahora se puede decir que también forma parte del derecho a la no discriminación, que el Estado adopte ciertos mecanismos que igualen a ciertos sectores que se han visto disminuidos. Se trata de las acciones positivas en las que se otorga ciertos beneficios a los sectores que se encuentran materialmente en desigualdad.

5.6. Primacía de la realidad

Este principio se fundamenta en otorgarle el privilegio a lo que sucede en la realidad, en vez de las manifestaciones de voluntad formales de las partes⁽⁵²⁾.

Se aplicará en los casos en que se quiera eludir los beneficios que le corresponden a los trabajadores por tener tal condición o cuando se quiera otorgarles derechos indebidamente (por ejemplo, incorporar a una persona en planillas sin que labore, para obtener pensión de jubilación).

Este principio tiene reconocimiento legal expreso en las normas de inspecciones de trabajo y de intermediación laboral.

Artículo 2º inciso 2, Ley N° 28806 (22.07.06) y artículo 3º, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.06)

(50) Ibid., p. 33.

(51) SAEZ LARA, Carmen. "Mujeres y mercado de trabajo". Madrid, 1994. En: Materiales de enseñanza de Derecho Laboral General. p. 159.

(52) PLA RODRÍGUEZ, Américo. "Los Principios del Derecho del Trabajo". Buenos Aires: Ediciones de Palma, 1990. p. 243.

5.7. Fomento por parte del Estado de la autonomía colectiva

La autonomía colectiva se define como aquella facultad que poseen tanto los trabajadores como los empleadores de negociar y regular de manera consensual (mediante convenio colectivo) los beneficios y derechos, dentro de un ámbito específico. Por esta razón, este principio se refiere a que el Estado debe incentivar o abstenerse, en su caso, de actuar en el ámbito de lo acordado por las partes. Así, debe fomentar la formación de sindicatos, incentivar la negociación colectiva y proteger el derecho de huelga de los trabajadores. Todo esto implica no colocar trabas o requisitos engorrosos que impedirán que se ejerzan estos derechos con libertad. A la vez abstenerse de actuar, injerir, o alterar mediante normas estatales, lo dispuesto mediante convenios colectivos. La labor del Estado consistirá en entrar a reglamentar allí donde los sindicatos de trabajadores y los empleadores no se pongan de acuerdo o en el caso de que con estos se afecten derechos fundamentales. Sólo regulará en defecto de la actuación de los particulares o si éstos lo hacen de manera equivocada (supuestos de renuncia de parte de los trabajadores).

Uno de los temas que abarca la autonomía colectiva es el producto de la negociación colectiva es decir, el convenio colectivo. La Constitución de 1979 le imprimía el carácter de “fuerza de ley” (término que es errado por que una ley no es emitida por particulares, ni es aplicada para un grupo restringido)⁽⁵³⁾, actualmente con la constitución vigente se cambió a fuerza vinculante, es decir las partes tendrán la facultad de decidir dentro de su ámbito lo concerniente a los derechos económicos y sociales que consideren convenientes dentro de los límites que establece la ley, pues serán vinculantes y de carácter normativo para el ámbito (empresa, rama de actividad o gremio) en que hayan acordado este convenio (eficacia subjetiva) y también será obligatoria para los trabajadores que entren con posterioridad a lo establecido por el convenio colectivo (eficacia temporal). Es por ésta razón que la fuerza vinculante de los convenios colectivos proviene de la Constitución y no del rango que se le quiera otorgar por la jerarquía de las fuentes. En conclusión, a pesar que se encuentra sometida a la ley porque no podrá desnaturalizarla, un decreto o una resolución no podrá primar sobre lo negociado y acordado consensualmente en un convenio colectivo.

Artículo 28° de la Constitución Política de 1993, artículo 4° de Convenio OIT N° 98 y artículo 42°, D.S. N° 010-2003-TR (05.10.2003)

5.8. Fomento de la formalidad que permite al Estado verificar el cumplimiento de lo previsto por el ordenamiento laboral

Más que un principio del derecho del trabajo lo que busca es incentivar la formalidad en las empresas mediante medidas tributarias, financieras, crediticias, etcétera⁽⁵⁴⁾ que favorezcan a los empleadores para conseguir que estas cumplan con otorgar a sus trabajadores todos los derechos y beneficios que prevén las normas laborales de nuestro ordenamiento jurídico. Así, los trabajadores no se verían perjudicados en sus derechos por este alto índice de informalidad que existe en nuestro país.

6. Régimen laboral público y privado

Si bien de manera general el régimen laboral se determina en función de la existencia de un vínculo laboral debemos tener presente que en nuestro país existen 2 grandes regímenes laborales: el régimen laboral público, aplicable a los funcionarios y servidores del Estado (regulados principalmente por el D. Ley N° 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil; D. Leg. N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa; Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; y, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil) y el régimen laboral común de la activi-

(53) RUBIO CORREA, Marcial. “Estudio de la Constitución de 1993” Lima: Fondo Editorial de la PUCP, 1999. p. 278-279.

(54) NEVES MUJICA, Javier. “El título preliminar del Anteproyecto de Ley General de Trabajo” En: Laborem N° 3, Año 2003. Editado por la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. p. 37.

dad privada (regulado por el TUO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, normas reglamentarias y conexas).

Cada uno de estos regímenes cuenta a su vez con una serie de regímenes especiales; por ejemplo, en el caso del régimen público encontramos disposiciones especiales para los magistrados, magisterio, diplomáticos, militares y policías, entre otros; mientras que en el ámbito del sector privado, (anteriormente denominado régimen de la Ley N° 4916), existen regulaciones especiales para trabajadores domésticos, de construcción civil, de vigilancia particular, de la actividad agraria y acuícola, etc. En la presente obra nos vamos a referir principalmente al régimen laboral común del sector privado en su ámbito individual y explicaremos los aspectos generales del régimen laboral público.

7. Casos de exclusión

En atención a la naturaleza de la prestación de los servicios, legislativamente se han regulado casos en los que no hay relación de trabajo.

7.1. El voluntariado

El voluntariado es una labor o actividad realizada sin fines de lucro, que se realiza en forma gratuita y sin vínculos ni responsabilidad contractual, es decir que es una calidad de trabajo que no es propiamente tal, pues se realiza con fines altruistas y solidarios. Se definen como voluntarios a las personas tanto naturales como jurídicas sin fines de lucro que realizan labores propias del voluntariado, en Instituciones públicas o privadas, comunidades campesinas y nativas, y rondas campesinas, entre otras. En estos casos no se genera una relación laboral, en la medida en que el voluntariado es una labor independiente sin fines de lucro, que se realiza de manera autónoma con la finalidad de conseguir objetivos que produzcan el bien común en la sociedad. Las asociaciones sin fines de lucro que tengan por objeto la realización de acciones de voluntariado deberán contar con la inscripción en los Registros Públicos correspondientes para acreditar dicha condición.

Ley N° 28238 (01.06.2004), Modificada por la Ley N° 29094 (28.09.2007) y D.S. N° 003-2015-MIMP (02.07.2015)

7.2. El trabajo familiar no remunerado

Nuestra legislación ha dispuesto que la prestación de servicios de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, para el titular o propietario persona natural, conduzca éste o no el negocio personalmente, no genera relación laboral, salvo pacto en contrario, como tampoco la genera la prestación de servicios por parte del cónyuge.

2ª D.C.T. y D. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

7.3. Modalidades formativas laborales

Mediante la Ley N° 28518 (24.05.2005) y el D.S. N° 007- 2005-TR (19.09.2005) se establecieron las nuevas modalidades formativas laborales que comprenden a los convenios de aprendizaje (con sus variantes de acuerdo a donde se desarrolle el aprendizaje con predominio en la empresa y con predominio en el centro de formación profesional: prácticas preprofesionales, práctica profesional, capacitación laboral juvenil, pasantía (con las modalidades de pasantía en la empresa y la pasantía de docentes y catedráticos) y por último, la actualización para la reinserción laboral; desarrollados ampliamente en el Título III del presente Manual.

Todos los anteriores son convenios que no originan vínculo laboral alguno, ni exigencias que se desprendan de la normatividad laboral vigente, sino sólo las obligaciones específicas que las normas antes mencionadas prevén.

Artículo 3º, Ley N° 28518 y artículo 4º, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

8. La prescripción extintiva

8.1. Aspectos generales

De forma generica, la prescripción es una institución que se basa en el transitar del tiempo, teniendo como efecto inmediato el hacer perder al titular de un derecho el ejercicio de la acción. En virtud de ello, si el titular de un derecho, durante un considerable tiempo no reclama el mismo, se extingue la posibilidad de exigir legalmente el ejercicio de éste.

Ariano sostiene que el fundamento jurídico de la prescripción extintiva radica en: *“(…) el interés público a la certeza de las relaciones jurídicas, en el sentido de que si una relación jurídica permanece inactuada durante un determinado período de tiempo bueno es (para todos) que simplemente se extinga, o que (...) al discurrir la acción, las situaciones subjetivas de ella nacientes no sean (entera y coactivamente) tutelables”*⁽⁵⁵⁾.

De esta forma, podemos observar que el fundamento de la prescripción radica en salvaguardar el principio de la seguridad jurídica. Ello, debido a que al permitirse la oposición al ejercicio de una acción, se evita la consolidación de situaciones que, de otro modo, estarían indefinidamente expuestas, con lo cual se facilita el mantenimiento del orden social.

Sin embargo, la naturaleza de la prescripción no se agota en ello; son muchos los autores que han tratado de definir la verdadera naturaleza legal y conceptual de la prescripción, discutiéndose desde conceptos puramente sustantivos hasta procesales. Consideramos interesante conocer dichas posturas a fin de observar su influencia en el reclamo de derechos laborales, materia del presente trabajo.

A continuación, analizaremos las principales posturas desarrolladas.

8.2. Posiciones doctrinarias respecto a la prescripción extintiva

En nuestra doctrina encontramos diferentes posturas sobre la noción de prescripción extintiva.

8.2.1. La prescripción extingue la acción

Rubio Correa señala que “la prescripción extintiva es una institución jurídica según la cual, el transcurso de un determinado lapso extingue la acción que el sujeto tiene para exigir un derecho ante los tribunales”. Para dicho concepto, debemos entender a la acción como la capacidad de acudir a los órganos jurisdiccionales, vale decir, el derecho que tiene todo sujeto de acudir al Órgano Jurisdiccional en busca de tutela.

Esta posición carece de sustento, puesto que vulneraría el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, el cual se encuentra reconocido en nuestra Constitución, y aplicable no solo a cuestiones judiciales, sino también a procedimientos administrativos.

8.2.2. La prescripción extingue la pretensión

Por otro lado, tenemos las posturas de Morales Godo y Monroy Gálvez. El primero indica que *“(…) no es cierto que la prescripción extinga la acción, porque la acción no solo es imprescriptible, sino inextinguible, independientemente de lo que pueda solicitarse como pronunciamiento”*⁽⁵⁶⁾, indicándonos que *“la acción es un derecho que no se pierde nunca; es un derecho fundamental, reconocido como un derecho humano (...)”*⁽⁵⁷⁾. Por su parte, Monroy Galvez señala que *“(…) la*

(55) Ariano Debo, Eugenia, “Imperatividad de las normas sobre la prescripción”, En: Código Civil comentado por los 100 mejores especialistas”, Tomo X, Lima: Gaceta Jurídica, 2005, p. 258.

(56) Morales Godo, Juan. “¿Realmente la prescripción extingue la acción?” En: Diálogo con la Jurisprudencia. Año 5, N° 13 Octubre, 1999. p. 50.

(57) Ibid. p. 52.

prescripción extintiva no ataca el derecho de acción genérico y, en estricto, tampoco el derecho material, sino a la pretensión procesal respecto de ese derecho material”⁽⁵⁸⁾.

8.2.3. La prescripción extingue la situación jurídica

Por su parte, Merino Acuña⁽⁵⁹⁾ refuta a Monroy señalando que éste circunscribe la prescripción al ámbito procesal, al sostener que la prescripción extingue la pretensión. Ello, si bien podría de alguna manera ayudar a solucionar algunos problemas, deja sin absolver muchos otros, no pudiendo a modo de ejemplo ser evaluada la prescripción en sede casatoria. Es claro pues que el objeto de la prescripción no puede ser ni la acción ni la pretensión, siendo que lo que extinguiría este fenómeno sería la situación jurídica. De este modo, Merino Acuña menciona que puede afirmarse que la prescripción no solo extingue el derecho, sino también las situaciones jurídicas que lo acompañan, o si se quiere, la relación jurídica.

Siendo que la situación jurídica condiciona la existencia jurídica de los sujetos; ello, en cuanto son las posiciones que ocupan cada uno de los sujetos las que intervienen en las diversas relaciones jurídicas. De esta forma, las relaciones jurídicas se establecen normalmente entre dos sujetos, teniendo uno de ellos el deber de actuar de una determinada manera y otro de poder exigir del anterior el comportamiento debido.

Por lo tanto, de acuerdo a Merino Acuña, entender que la prescripción solo extingue el derecho constituiría un análisis parcial del fenómeno, puesto que el deber coordinado con la otra parte de la situación jurídica no podría existir independientemente. Por estas consideraciones, es claro que las teorías que consideran que la prescripción extingue la acción o la pretensión pierden total sustento.

8.3. La prescripción conforme al ordenamiento peruano

Si bien es cierto que nuestro Código Civil plantea que “la prescripción extingue la acción pero no el derecho”, no debemos dejar de observar lo dispuesto por la Constitución Política del Perú en su artículo 139°, numeral 3: “*son principios y derechos de la función jurisdiccional (...) la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional (...)*”.

En virtud a esta disposición, no sería posible considerar que la prescripción extingue la acción, el derecho a la acción o a la tutela jurisdiccional efectiva, pues todo ciudadano tiene derecho a recurrir a los órganos judiciales a fin de plantear una pretensión, si así lo deseara. De esta forma, coincidimos con Monroy cuando señala que: “*(...) la prescripción extintiva no extingue el derecho subjetivo ni la acción, entendida esta como el derecho subjetivo o poder jurídico que faculta recurrir a los órganos jurisdiccionales para lograr la tutela jurisdiccional efectiva, sino la pretensión, entendida como el ejercicio de la facultad que el derecho otorga a su titular y que se hace valer mediante la acción*”⁽⁶⁰⁾.

Sin embargo, la prescripción extintiva tiene como efecto que la pretensión del acreedor del derecho no sea amparada por el órgano jurisdiccional correspondiente debido al transcurso del plazo prescriptorio establecido por la norma pertinente. Así, el efecto principal de la prescripción extintiva consiste en la imposibilidad de exigir el cumplimiento de un derecho ante una instancia judicial y/o administrativa, aunque el mismo no se extingue, lo cual significa que puede ser reclamado por su titular como una obligación natural.

(58) Monroy Gálvez, Juan. “Temas de proceso civil”. Lima: Studium, 1987. p. 168.

(59) Merino Acuña, Roger Arturo. “Algunos apuntes en torno a la prescripción extintiva y la caducidad”. En: *Diálogo con la Jurisprudencia*. Año 12, N° 104. Mayo, 2007. p. 24.

(60) Vidal Ramírez, Fernando, “Prescripción extintiva: Definición”, En: *Código Civil comentado por los 100 mejores especialistas*, Tomo X, Lima: Gaceta Jurídica, 2005, p. 255.

8.4. Plazos prescriptorios dentro de nuestro ordenamiento laboral

Habiendo desarrollado el plano teórico referido a la prescripción, pasaremos a desarrollar específicamente los plazos prescriptorios en nuestro ordenamiento laboral cuyo accionar judicial y/o administrativo dependerá de la postura teórica que se asuma.

8.4.1. Antecedentes (de las últimas tres décadas)

Al respecto, Neves Mujica nos informa lo siguiente: “fue fijado primero en quince años por la Constitución de 1979 (artículo 49°) (...) Al sustituirse ésta por la de 1993, que no se ocupaba de la cuestión, se tuvo que acudir, en vía supletoria, al Código Civil de 1984. Como este disponía de dos plazos que podían ser utilizados, que eran el de prescripción de la acción personal, de diez años y el de prescripción de la acción para el pago de retribuciones por servicios prestados como consecuencia de vínculo no laboral, de tres años (artículo 2001°, numerales 1 y 3, respectivamente), surgió un debate respecto de cuál debía ser empleado. La jurisprudencia resolvió la controversia fijando el plazo de diez años, que era el más favorable al trabajador y quizá el más pertinente, ya que el otro estaba previsto para contratos de prestaciones de servicios en régimen de autonomía (los de locación de servicios y de obra, en el ámbito civil; y de agencia, comisión y corretaje, en el ámbito mercantil), situación contraria a la regulada por el ordenamiento laboral, en la que los servicios se prestan en régimen de subordinación. Por tanto, desde el 30 de diciembre de 1993 el plazo prescriptorio quedó establecido en 10 años.

De allí en adelante, resurgió la regulación de los plazos prescriptorios de modo específico por el ordenamiento laboral, aunque a nivel legislativo. Primero, fue fijado en tres años por la Ley N° 26513 (27.07.95); luego, en dos años (Ley N° 27022 del 24.12.98); y, finalmente, en cuatro años (Ley N° 27321 del 23.07.2000), todas ellas modificatorias del Decreto Legislativo N° 728⁽⁶¹⁾.

8.4.2. Criterios a utilizar ante una sucesión de plazos

Como enseña Neves Mujica, al producirse una sucesión de normas “que establecen plazos prescriptorios, como la que ha ocurrido en el terreno laboral, resulta muy probable que estos se superpongan. Es necesario entonces adoptar reglas claras para decidir qué plazo debe aplicarse⁽⁶²⁾.

Para resolver esto, desde el punto de vista normativo laboral, hay que distinguir dos etapas: hasta la Ley N° 27022 y a partir de ésta⁽⁶³⁾.

Antes de la Ley N° 27022, ante la sucesión de normas prescriptorias, en un primer momento, se utilizaron las dos reglas del artículo 2122° del Código Civil por aplicación supletoria y en un segundo momento, se utilizaron dichas reglas, pero aplicándose directamente las normas laborales: la Ley N° 26513 (*1ra. D.C.T.D. y F.*) y el D.S. N° 001-96-TR (*1ra. D.C.T.D. y F.*). Este último establecía que ante una sucesión de plazos prescriptorios, se aplicaba el mencionado artículo del Código Civil.

Luego, la Ley N° 27022 derogó a la Ley N° 26513 y de manera tácita, a la 1ra. D.C.T.D. y F. del mencionado decreto. Señalamos de manera tácita, pues la 1ra. D.C.T. y F. de la Ley N° 27022 y de su sucesora –y actualmente vigente– la Ley N° 27321, solo reprodujeron la primera de las dos reglas del 2122: la prescripción iniciada antes de la vigencia de esta ley, se rige por la ley anterior, guardando silencio sobre la segunda.

(61) Neves Mujica, Javier. “La prescripción laboral”. En: Libro homenaje a Luis Aparicio Valdez. Lima: Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

(62) Ibid.

(63) Ibid.

Entonces, la pregunta que surge es ¿se aplica de manera supletoria la segunda regla del artículo 2122°. Al respecto, Neves Mujica señala que no. Esgrime hasta tres argumentos: “de un lado, la supletoriedad supone que hay una norma que es la pertinente para regular un hecho y no lo hace, llamada suplida, en cuyo defecto se aplica otra que sí lo hace, llamada supletoria. La norma suplida será siempre más especial que la supletoria. En la pretendida aplicación supletoria del segundo criterio del artículo 2122° del Código Civil al ordenamiento laboral, el esquema de norma suplida especial y norma supletoria general no funciona. El artículo 2122° del Código Civil es, respecto de dicho criterio, más especial que las reglas de la Leyes N°s. 27022 y 27321 sobre la materia (...). De otro lado, según precisa el propio Código Civil, en el artículo IX de su Título Preliminar, para que quepa la aplicación supletoria no debe haber oposición de naturaleza de la norma supletoria a la suplida. Sin embargo, esta colisión parece presentarse aquí, ya que mientras el ordenamiento laboral busca lo más favorable al trabajador, que consistiría en utilizar el plazo prescriptorio mayor, el ordenamiento civil busca en este campo la aplicación del plazo prescriptorio menor, por seguridad jurídica.

No podemos, en mi opinión, tener por recogida por vía supletoria una de dos reglas, cuando la otra sí se ha recibido expresamente. Si hubiera incertidumbre, en todo caso, debería emplearse el principio del in dubio pro operario, proclamado por la Constitución (artículo 26° numeral 3) y la Ley Procesal del Trabajo (artículo II de su Título Preliminar).

Por las consideraciones expuestas, me inclino por descartar, desde la vigencia de la Ley N° 27022, la salvedad formulada por la segunda parte del artículo 2122° del Código Civil. En consecuencia, en el ámbito laboral, la prescripción se rige por la ley vigente al momento de iniciarse, sin importar si esta ha sido modificada por otra, ni qué plazo establece esta^{rr(64)}.

1ra. Etapa	Norma	Vínculo laboral se extingue	Plazo prescriptorio, salvo nuevo plazo menor
1	Constitución de 1979	Hasta el 30.12.93	15 años
2	Código Civil	Entre el 31.12.93 y el 27.07.95	10 años
3	Ley N° 26513	Entre el 28.07.95 y el 23.12.98	3 años
2da. Etapa	Norma	Vínculo laboral se extingue	Plazo prescriptorio
4	Ley N° 27022	Entre el 24.12.98 y el 22.07.00	2 años
5	Ley N° 27321	Desde el 23.07.00	4 años

Fuente: Neves Mujica, Javier. "La prescripción laboral". En: *Libro homenaje a Luis Aparicio Valdez*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho al Trabajo y de la Seguridad Social. Las modificaciones son nuestras.

8.4.3. Inicio del cómputo

Sobre este punto, Neves Mujica señala que las sucesivas normas laborales sobre prescripción extintiva que se promulgaron, difieren en el momento desde el cual empieza a computarse el plazo prescriptorio. Y más adelante continúa indicando que “la Constitución de 1979 no se pronunció sobre tal cuestión y la jurisprudencia interpretó el criterio sentado por el artículo 1993° del Código Civil: la prescripción comienza a correr desde el día en que puede ejercitarse la acción, como una referencia a la fecha de la extinción del vínculo laboral, porque no podía exigirse al trabajador que interpusiera su acción cuando la relación estaba vigente, dada la notoria desigualdad material entre las partes, que podría acarrearle graves perjuicios. Esta lectura prosiguió incluso cuando la primera de las leyes mencionadas [Ley N° 26513] acogió dicho

(64) Ibid.

criterio: la prescripción se cuenta desde que los derechos resulten exigibles y, con mayor razón, cuando las dos últimas [Ley N° 27022 y Ley N° 27321] determinaron que se cuente a partir del día siguiente a aquel en el que se extingue el vínculo laboral⁽⁶⁵⁾.

8.4.4. Vencimiento

Sobre el particular, Neves Mujica apunta que "es claro que conforme a la regla establecida por el artículo 183° del Código Civil, el plazo se cumple en el año de vencimiento, en el mes y día correspondiente a la fecha del año inicial"⁽⁶⁶⁾.

8.5. Prescripción de derechos laborales en el régimen de la carrera administrativa

El Tribunal del Servicio Civil (SERVIR) ha establecido, mediante la Resolución de Sala Plena N° 002-2012-SERVIR/TSC (20.12.2012), precedentes de observancia obligatoria sobre el plazo de prescripción de los derechos laborales regulados por el D. Leg. N° 276 (24.03.1984) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM (18.01.1990).

Estos plazos de prescripción son aplicables a las acciones por derechos laborales de los funcionarios o servidores públicos sujetos al régimen de la carrera administrativa.

8.2.1. Sobre la prescripción de derechos laborales

- La prescripción extingue el derecho de acción que tiene un trabajador para exigir ante el órgano jurisdiccional el cumplimiento de derechos laborales;
- Las normas que regulan el cómputo de los plazos de prescripción son de orden público, por lo que tienen carácter imperativo;
- Es nulo la celebración de pactos destinados a impedir los efectos de la prescripción;
- La prescripción no resulta contraria al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

8.2.2. Sobre el plazo de prescripción de los derechos laborales

- Relacionados con la remuneración y beneficios sociales

Normas que regulan la prescripción laboral	Vigencia	Plazo de prescripción
Decreto Ley N° 11377	Hasta el 27.07.1980	3 años
Constitución de 1979	Desde el 28.07.1980 hasta el 30.12.1993	15 años
Código Civil de 1984	Desde 31.12.1993 hasta 23.12.1998	10 años
Ley N° 27022	Desde 24.12.98 hasta 22.07.2000	2 años
Ley N° 27321	A partir del 23.07.2000	4 años

- No relacionados con la remuneración y beneficios sociales

Normas que regulan la prescripción laboral	Vigencia	Plazo de prescripción
Decreto Ley N° 11377	Desde el 27.07.1950 Hasta el 13.09.1984	3 años
Código Civil de 1984	Desde 14.09.1984 hasta 23.12.1998	10 años
Ley N° 27022	Desde 24.12.98 hasta 22.07.2000	2 años
Ley N° 27321	A partir del 23.07.2000	4 años

(65) Ibid.

(66) Ibid.

8.2.3. Sobre el cómputo del plazo de prescripción de los derechos laborales

Normas que regulan la prescripción laboral	Plazo de prescripción	Cómputo del plazo
Decreto Ley N° 11377	3 años	A partir del momento en el cual se originó el derecho.
Constitución de 1979	15 años	Desde el día siguiente al día que se extingue la relación de trabajo.
Código Civil de 1984	10 años	Desde el día en que se originó el derecho o cesó el impedimento para su ejercicio.
Ley N° 27022	2 años	Desde el día siguiente al día que se extingue la relación de trabajo.
Ley N° 27321	4 años	Desde el día siguiente al día que se extingue la relación de trabajo.

CAPÍTULO 2

Contratos de trabajo

1. Contrato de trabajo

1.1. Concepto

Es el acuerdo voluntario entre trabajador (necesariamente una persona natural) y empleador (que puede ser una persona natural o jurídica), en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración.

El contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral.

1.2. Elementos esenciales y típicos

Como indicamos en la parte introductoria, para determinar la existencia de un contrato de trabajo es necesario que confluayan 3 elementos indispensables: prestación personal de servicios, remuneración y vínculo de subordinación jurídica. El primer elemento exige que el trabajador preste los servicios de manera personal y directa. La actividad puesta a disposición del empleador, cuya utilización es objeto del contrato de trabajo, debe ser indesligable de la personalidad del trabajador. La remuneración es definida como el íntegro de lo que el empleador paga al trabajador como contraprestación por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. El vínculo de subordinación jurídica implica que el trabajador debe prestar sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

Estos 3 elementos son esenciales para configurar la existencia de una relación laboral. Sin embargo, el contrato de trabajo se suele caracterizar además por una serie de elementos que si bien no son indispensables para su determinación, permiten su identificación como un contrato típico o común. Dichas características son las siguientes:

- Que la labor se realice en un centro de trabajo determinado, proporcionado o establecido por el empleador.
- Que se trate de un servicio prestado durante la jornada legal o habitual del respectivo centro de trabajo.
- Que se labore de manera exclusiva para un solo empleador.
- Que el contrato de trabajo se haya celebrado de manera indeterminada.

Según la doctrina, ante un contrato del cual surge la obligación de prestar servicios remunerados, debemos presumir que estamos ante una relación jurídica de naturaleza laboral y por ende, la obligación del otorgamiento de determinados beneficios.

En nuestro ordenamiento se presume, salvo prueba en contrario, que en toda prestación de servicios remunerados y subordinados, existe un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. Asimismo pueden celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna. En este caso, dichos contratos deben ser registrados (gratuitamente, salvo casos de extemporaneidad) ante el MTPE.

Artículo 4° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

1.3. Formalidad

El contrato de trabajo a plazo indeterminado (no sujeto a plazo fijo) puede celebrarse por escrito o en forma verbal; en cambio los contratos sujetos a modalidad y otros de carácter especial se celebran en los supuestos y con los requisitos legalmente establecidos, es decir por escrito y con registro ante el MTPE. En todo caso, los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las 72 horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente que se trate de un contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial.

Artículo 4° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 3° D.S. N° 001-98-TR (22.01.98)

1.4. Partes contratantes

Las partes en el contrato de trabajo son dos: El **empleador**, que puede ser persona natural o jurídica y el **trabajador**, que siempre será una persona natural.

Nuestra legislación permite la intermediación laboral mediante cooperativas de trabajadores y empresas de servicios. Estas pueden celebrar contratos con determinadas empresas (denominadas usuarias) para la prestación de servicios, destacando determinado personal, con la obligación de asumir el otorgamiento de los beneficios sociales correspondientes a los trabajadores destacados así como las contribuciones sociales del caso, mientras que el vínculo técnico y el poder de dirección lo asume (salvo el caso de servicios especializados) la empresa usuaria (*ver Capítulo 3*).

1.5. Derechos del empleador generados por el contrato de trabajo

1.5.1. Poder de dirección

1.5.1.1. Concepto

El poder de dirección es la potestad que confiere al empleador el contrato de trabajo, en virtud del cual éste se encuentra facultado a dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo, ordenando las prestaciones laborales.

De acuerdo con la propia Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), se faculta al empleador a normar reglamentariamente las labores del trabajador, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

Artículo 9° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

1.5.1.2. Manifestaciones

La doctrina considera como manifestaciones del poder de dirección del empleador, la facultad de dictar reglamentos, órdenes o normas generales de comportamiento en los centros de trabajo o instrucciones particulares a cada trabajador o grupo de trabajadores; la facultad de ir modalizando la ejecución del contrato para ir adaptándolo a las necesidades de la empresa y por último, la facultad de exigir conductas privadas en el trabajador, vigilando y controlando el cumplimiento de sus instrucciones y órdenes.

De acuerdo con la LPCL, el poder de dirección se expresa en **3 atribuciones del empleador: dirigir, controlar y sancionar**. La facultad de dirigir se puede hacer efectiva ya sea a través de mandatos genéricos en forma de reglas, como por ejemplo un reglamento interno de trabajo; o singulares, dirigidos a destinatarios concretos.

La facultad de controlar en cambio, se refleja en la posibilidad de verificar el cumplimiento de las órdenes impartidas, supervisando o fiscalizando la labor de los trabajadores.

Por último, la facultad sancionadora permite al empleador penalizar los incumplimientos del trabajador, aunque la legislación laboral se ocupa sólo de las faltas que pueden dar

lugar a la sanción más severa, que es el despido y deja a criterio del empleador la regulación de las demás.

Artículos 9°, 12° inciso g., 16° inciso g. y 22° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículos 31° y 32°, D.S. N° 001-98-TR

1.5.1.3. Principales atribuciones

Específicamente el poder de dirección se manifiesta en nuestro ordenamiento a través de las atribuciones concedidas al empleador ya sea al inicio, durante o al término de la relación laboral. A continuación, una síntesis de las principales atribuciones:

a. Al inicio

- Puede celebrar un contrato de trabajo por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. También puede celebrar por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.
- Puede pactar con el trabajador la exoneración del período de prueba, así como la extensión de éste a 6 meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza, o a un año, en el caso del personal de dirección.
- Puede pactar libremente el monto de la remuneración del trabajador, debiendo observar el mínimo legal establecido. Asimismo, en caso que pacte una remuneración mensual igual o mayor a 2 UIT, puede convenir con su trabajador la determinación de una remuneración integral computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades.

Artículos 4° y 8° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

b. Durante

- El empleador puede dictar unilateralmente el Reglamento Interno de Trabajo, el que deberá ser aprobado por la AAT, cuando se trate de empresas con más de 100 trabajadores.
Artículo 4°, D.S. N° 039-91-TR (31.12.91)
- Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal. Establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otras menor de 8 horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria exceda en promedio de 48 horas por semana.
Artículo 2°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002)
- Establecer turnos de trabajo fijos o rotativos, que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo.
Artículo 2°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002)
- Puede pactar con el trabajador la prestación de labores en sobretiempo con una sobretasa mínima de 25% (por las 2 primeras horas) y de 35% (a partir de la tercera hora) del valor de la hora ordinaria, o compensarlas con el otorgamiento de permisos o descansos de igual extensión al sobretiempo realizado.
Artículos 9° y 10°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002)
- Puede establecer el horario de trabajo, es decir la hora de ingreso y de salida del centro de labor.
Artículo 6°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002)
- Puede fijar la oportunidad del descanso vacacional, de común acuerdo con el trabajador. A falta de éste, el empleador determinará dicha oportunidad en forma unilateral.
Artículo 14°, D. Leg. N° 713 (08.11.91)

- Puede suspender el contrato de trabajo como sanción disciplinaria al trabajador.
Artículo 12° inciso g. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)
- Puede conceder permisos o licencias a sus trabajadores.
Artículo 12° inciso k. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)
- Por razones de caso fortuito o fuerza mayor, puede disponer una suspensión perfecta de labores hasta por un máximo de 90 días, siguiendo el procedimiento correspondiente ante la AAT.
Artículos 12° inciso l. y 15° LPCL D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)
- Puede fijar el día de descanso semanal en fecha distinta al domingo y establecer regímenes acumulativos o alternativos de trabajo y descanso.
Artículos 1° y 2°, D. Leg. N° 713 (08.11.91)

c. Al término

- El empleador puede despedir al trabajador por causa justa relacionada con su capacidad o su conducta.
Artículo 22° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)
- Por causa justificada relacionada con situaciones imprevisibles o inevitables, económicas, tecnológicas, etc., puede terminar colectivamente la relación de trabajo con todo o con parte del personal, siguiendo el procedimiento correspondiente ante la AAT.
Artículo 16° inciso c., 46° y ss LPCL D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)
- Puede optar por la jubilación obligatoria del trabajador que tenga derecho a percibir una pensión.
Artículo 21° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

1.5.1.4. Límites

El empleador debe ejercer su poder de dirección dentro del marco legal, teniendo en cuenta que es un poder limitado y condicionado, que debe ejercerse tomando en cuenta la dignidad del trabajador. De este modo, las órdenes que el empleador imparta deberán estar referidas al trabajo o estar en conexión íntima con él; caso contrario, no tienen por qué ser obedecidas por los trabajadores en la medida que escapan al ámbito propio del poder de dirección empresarial. El adecuado ejercicio del poder de dirección requiere de la existencia de 3 condiciones:

- La vigencia de la relación laboral.
- El que sea ejercido durante la realización de la jornada de trabajo.
- El que los actos del empleador derivados de su poder de dirección, se encuentren dentro del marco de la labor convenida.

Fuera de estas situaciones, el empleador carece –en principio– de atribuciones sobre el trabajador. Como es natural, el trabajador sólo está a disposición del empleador mientras dure la relación laboral, no antes de constituida ni después de extinguida ésta, y únicamente por las horas de su jornada laboral, no en sus horas o días de descanso. Sin embargo, algunas obligaciones del trabajador subsisten en los momentos de interrupción o suspensión de la relación laboral. Tal es el caso del deber de lealtad derivado del principio de buena fe, que se deben ambas partes.

Asimismo, existe una presunción iuris tantum de que todas las órdenes sobre el trabajo son legítimas, de lo que se deriva un correlativo deber del trabajador de obedecerlas, sin perjuicio de impugnarlas si las cree lesivas o abusivas; constituyendo un límite al poder de dirección del empleador los actos de hostilidad que son equiparables al despido (*véase el numeral 5.9.6. de este capítulo*).

1.5.2. *Ius variandi*

Se define como *ius variandi* la potestad del empleador de variar, dentro de ciertos límites, las modalidades de prestación de las tareas del trabajador. Así, la LPCL señala como una de las facultades del empleador el introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Artículo 9° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

Algunas de las manifestaciones de esta facultad del empleador de modificar las condiciones de trabajo, se encuentran recogidas en la legislación, entre ellas tenemos:

- a. Puede unilateral y discrecionalmente extender la jornada de trabajo en la empresa, hasta el límite de 8 horas diarias o 48 semanales, incrementando la remuneración en función al tiempo adicional.

Artículo 3°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002)

- b. Puede reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal de trabajo, el empleador se encuentra autorizado a prorratear las horas dentro de los restantes días de la semana, considerándose las horas prorrateadas como parte de la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso ésta no podrá exceder en promedio de 48 horas semanales.

Artículo 2° inciso c., D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002)

- c. Puede introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Artículo 9° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 6°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002)

1.5.2.1. Límites al *ius variandi*

Adicionalmente a los límites del poder de dirección del empleador, el *ius variandi* tiene como límites el respeto a la categoría profesional del trabajador y en segundo término, el respeto a las condiciones de trabajo pactadas, las cuales no pueden ser modificadas sustancialmente, salvo cuando circunstancias objetivas así lo justifiquen.

Así, la LPCL establece que toda modificación que se introduzca en relación a la prestación de servicios por parte del trabajador deberá hacerse dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Por otro lado, la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo ha previsto la intervención de la representación de los trabajadores, de la AAT y de los órganos jurisdiccionales correspondientes, según se trate de la modificación de las jornadas u horarios de trabajo (*ver puntos 1.4. y 2.2. del Capítulo 6*). Así, estas entidades funcionan como órganos de control para evitar que el *ius variandi* del empleador pueda afectar indebidamente las condiciones de trabajo de manera sustancial.

Artículo 9° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículos 2° y 6°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002)

2. Período de prueba

El período de prueba es de 3 meses, a cuyo término el trabajador alcanza protección contra el despido arbitrario. Sólo en los casos de trabajadores calificados o de dirección o confianza las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad, tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de

prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de 6 meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año tratándose de personal de dirección.

Artículo 10° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

El exceso del período de prueba que se pactase superando los 6 meses o el año en los casos mencionados, no surtirá efecto legal.

Artículo 17°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

No son computables en el período de prueba los días de ausencia del trabajador del centro laboral, pues el fin de dicho período es evaluar el rendimiento y capacidad del trabajador.

R.T.T. de 18.05.88, Exp. 530-87-REP

El Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, establece que en caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los períodos laborados en cada oportunidad hasta completar el período de prueba. También señala que no corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos 3 años de producido el cese.

Artículo 16°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

En los contratos sujetos a modalidad (plazo fijo) rige el período de prueba legal o convencional, anteriormente señalado.

Artículo 75° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

3. Contratos de trabajo sujetos a modalidad (por tiempo determinado o a plazo fijo)

Nuestra legislación laboral mantiene como regla general la celebración de los contratos de trabajo por tiempo indeterminado. Sin embargo, permite pactar contratos a plazo fijo a los cuales denomina sujetos a modalidad. Estos contratos pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Artículos 4° y 53° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

Pueden celebrar estos contratos las empresas o entidades privadas, así como las empresas del Estado e Instituciones Públicas, cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, observando en este último caso, las condiciones o limitaciones que por disposiciones específicas se establezcan.

Artículo 75°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

Se puede contratar a cualquier trabajador a través de estos contratos, sin embargo, los trabajadores permanentes que cesan no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades permitidas, salvo que haya transcurrido un año desde el cese.

Artículo 78° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

3.1. Modalidades

3.1.1. Contratos de naturaleza temporal

a. Contrato por inicio de nueva actividad

Es aquél celebrado entre un empleador y un trabajador, para satisfacer las necesidades originadas por el inicio de una nueva actividad empresarial.

Se entiende por nueva actividad, tanto al inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

Para la determinación de las actividades empresariales, se tomará como referencia la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas.

Duración

Su duración máxima es de 3 años.

Artículos 54° inciso a. y 57° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 75°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

b. Contrato por necesidades de mercado

Es aquél que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aún cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.

En los contratos temporales por necesidades de mercado deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

Duración

Este tipo de contratos pueden ser renovados sucesivamente hasta el término máximo de 5 años.

Artículos 54° inciso b. y 58° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

c. Contrato por reconversión empresarial

Es el celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general, toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.

Duración

Su duración máxima es de 2 años.

Artículos 54° inciso c. y 59° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

3.1.2. Contratos de naturaleza accidental**a. Contrato ocasional**

Es aquél que se celebra con el objeto de atender necesidades transitorias, distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.

Duración

Su duración máxima es de 6 meses al año.

Artículos 55° inciso a. y 60° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

b. Contrato de suplencia

Es el celebrado entre un empleador y un trabajador, con la finalidad que éste sustituya a un trabajador estable cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en los dispositivos legales y convencionales vigentes.

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

Duración

Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. El empleador debe reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión, extinguiéndose el contrato con la reincorporación oportuna del titular a su puesto de trabajo. Sin embargo, el reglamento exige que en el contrato se estipule expresamente la fecha de extinción.

Artículos 55° inciso b. y 61° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 77°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

c. Contrato de emergencia

Es aquél que se celebra para cubrir las necesidades producidas por caso fortuito o fuerza mayor. El caso fortuito o la fuerza mayor en este tipo de contratos, se configura por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible.

Duración

El plazo coincidirá con la duración de la emergencia.

Artículos 55° inciso c. y 62° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 78°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

3.1.3. Contratos para obra o servicio

a. Contrato para obra determinada o servicio específico

Es aquél celebrado entre un empleador y un trabajador con un objeto previamente establecido y una duración determinada. La característica de estos contratos es que al trabajador se le requiere para que ejecute una obra, material o intelectual, o un servicio específico, y no para que simplemente preste su servicio durante un período de tiempo. Es decir, se exige un resultado. En el contrato deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del mismo, que sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato.

Duración

El plazo será el que resulte necesario, pudiendo celebrarse las renovaciones que resulten igualmente necesarias para la conclusión de la obra o servicio objeto de la contratación.

Artículos 56° inciso a. y 63° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 79°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

Respecto a esta modalidad contractual la Corte Suprema ha establecido:

- Que los contratos de obra determinada y de servicio específico no tienen un plazo máximo para hacer renovaciones o contrataciones.
- Que en estos casos no se aplica el plazo máximo del artículo 74° LPCL.
- Que los jueces no pueden dejar de administrar justicia por vacío o diferencia de la Ley. Por ello aplicando el principio de razonabilidad el plazo máximo de estos contratos este 8 años (Casación N° 1809-04).

b. Contrato intermitente

Es el que se celebra para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

Derecho preferencial

Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación. Tal derecho puede consignarse en el contrato primigenio, el que operará automáticamente, sin necesidad de requerirse de nueva celebración o renovación del contrato.

El término para que el trabajador ejerza el derecho preferencial es de 5 días hábiles, contados a partir de la notificación al trabajador del reinicio de la actividad de la empresa.

En el contrato debe consignarse, con la mayor precisión, las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.

Derechos y beneficios

El tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinarán en función del tiempo efectivamente laborado.

Duración

No tiene un plazo de duración específico, en todo caso será el que la actividad requiera.

Artículos 56° inciso b., 64°, 65° y 66° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 80°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

c. Contrato de temporada

Es el que se celebra con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo, en función de la naturaleza de la actividad productiva. Se asimilan a este régimen los incrementos regulares y periódicos del nivel de la actividad normal de la empresa o de la explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año, en el caso de los establecimientos o explotaciones en los cuales la actividad es continua y permanente durante todo el año.

También se asimila al régimen legal del contrato de temporada a las actividades feriales.

Formalidades

En el contrato de temporada debe constar necesariamente por escrito lo siguiente:

- La duración de la temporada.
- La naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación.
- La naturaleza de las labores del trabajador.

Derecho preferencial

Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por 2 temporadas consecutivas o 3 alternadas tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes.

Para hacer efectivo el derecho preferencial, el trabajador deberá presentarse en la empresa, explotación o establecimiento dentro de los 15 días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo.

Duración

El plazo del contrato dependerá de la duración de la temporada.

Artículos 56° inciso c., 67°, 68°, 69° y 71° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

3.1.4. Otros contratos sujetos a modalidad

a. Régimen de exportación de productos no tradicionales

Los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales a que se refiere el D. Ley N° 22342 se regulan por sus propias normas. Sin embargo, les son aplicables las disposiciones establecidas por la LPCL en lo relativo a la aprobación de los contratos.

Basta que la industria se encuentre comprendida en el D. Ley N° 22342 (21.11.78) para que proceda la contratación del personal bajo ese régimen.

Artículo 80°, LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y trámite 39 TUPA-MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006), modificado por la R.M. N° 285-2007-TR (28.10.2007)

Las empresas industriales de exportación de productos no tradicionales podrán contratar personal en el número que requieran, para atender operaciones de producción para exportación, cumpliendo los requisitos siguientes:

- La contratación dependerá del contrato, orden de compra o documento que origina la exportación, así como del programa de producción de exportación para satisfacerlos.
- Los contratos se celebrarán por obra determinada en función de la totalidad del programa y/o de sus labores parciales integrantes y podrán realizarse entre las partes (renovarse) cuantas veces sea necesario.
- En cada contrato deberá especificarse la labor a efectuarse y el contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine.
- El contrato deberá constar por escrito y una copia será presentada a la AAT dentro de 60 días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro. Vencido dicho plazo, si no hubiere pronunciamiento, se tendrá por aprobado.

Artículo 32°, D.Ley N° 22342 (21.11.78) y artículos 72° y 73° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

b. Zonas francas y otros regímenes especiales

Los contratos de trabajo temporales que se ejecuten en las zonas francas, así como cualquier otro régimen especial, se regulan por sus propias normas.

Artículo 81° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

c. Otros servicios sujetos a modalidad

Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en la LPCL podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal, por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.

Artículo 82° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

En los tres supuestos antes señalados, se aplican supletoriamente las disposiciones establecidas en la LPCL relativas a los requisitos formales para la presentación de los contratos y a los derechos y beneficios de los trabajadores con contrato de trabajo sujeto a modalidad, en todo lo que no se oponga a la normativa específica que regula dichos regímenes especiales.

Artículo 83° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

3.2. Características comunes de los contratos sujetos a modalidad

3.2.1. Formalidad

3.2.1.1. Para todos los departamentos del Perú y en la Provincia Constitucional del Callao con excepción de Lima Metropolitana

- a. Escrituración:** Los contratos de trabajo deberán constar por escrito y por triplicado, consignándose en forma expresa:
- Su duración.
 - Las causas objetivas determinantes de la contratación.
 - Las demás condiciones de la relación laboral, así como las cláusulas especiales que se exigen según el tipo de contrato.

Artículo 72° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

- b. Conocimiento y registro:** Una copia de los contratos será presentada a la AAT dentro de los 15 días naturales de su celebración o suscripción, para efectos de su conocimiento y registro. El incumplimiento de esta disposición trae como consecuencia la imposición de la multa, sin perjuicio del pago de la tasa correspondiente.
La AAT puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de determinar la posible existencia de simulación o fraude que haría que el contrato se convierta en uno de naturaleza indeterminada, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido. *Artículo 73° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97), artículos 81° y 82°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96) y trámite 38 TUPA-MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006), modificado por la R.M. N° 285-2007-TR (28.10.2007) y la R.M. N° 192-2008-TR*
- c. Entrega de copia al trabajador:** El empleador deberá entregar al trabajador copia del contrato de trabajo sujeto a modalidad, dentro del término de 3 días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación ante la AAT.
Artículo 83°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)
- d. Tasa:** De acuerdo con lo establecido en el TUPA del MTPE el costo por el registro de los contratos sujetos a modalidad dentro del plazo es de 0,3163% de la UIT; por la presentación extemporánea es de 0,98149% de la UIT.
- e. Renovaciones:** La renovación de los contratos modales está sujeta a las mismas formalidades de la celebración del contrato inicial.
Artículo 87°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

3.2.1.2. Para Lima Metropolitana

a. Inicio del procedimiento

Para efectos de dar inicio a los referidos procedimientos, los empleadores (pueden ser micro, pequeña, mediana o gran empresa) deberán presentar al MTPE por única vez, el Documento de Acreditación debidamente llenado, el mismo que se encuentra contenido en el Anexo N° 1 de la citada resolución, en el caso que se trate de personas naturales o el contenido en el Anexo N° 2, para el caso de personas jurídicas, con el objeto de asumir la responsabilidad respecto de la veracidad de la documentación y comunicaciones vinculadas a los citados procedimientos que se remitan a la citada entidad. Asimismo, a través del citado documento se autoriza al MTPE para que remita todas las comunicaciones y notificaciones, las que serán consideradas como recibidas o notificadas con la sola constancia de envío a través del correo electrónico del empleador.

Una vez cumplida la obligación de la presentación del Documento de Acreditación, el empleador deberá ingresar al "Sistema de Contratos y Convenios de Modalidades Formativas Laborales" ubicado en el portal web del MTPE, utilizando la clave SOL entregada por la SUNAT y cumplir con los requisitos correspondientes para la presentación de cada uno de estos documentos, los cuales detallamos a continuación.

b. Requisitos para la presentación de contratos de trabajo

- Digitar los datos del contrato, dentro de los 15 días naturales de celebrado el contrato.
- Adjuntar el archivo del contrato escaneado en formato PDF, previa firma entre el empleador y el trabajador.

- Digitar los datos del comprobante de la tasa correspondiente, abonada en el Banco de la Nación (salvo para aquellos contratos cuyo trámite es gratuito).
Adicionalmente, en el caso de algunos de los trámites mencionados se deberá presentar debidamente escaneados en formato PDF, los siguientes documentos:
 - **Contratos de trabajo del régimen de exportación no tradicional**
– Contrato de exportación o cualquier otro documento que acredite fehacientemente su condición de exportador.
 - **Contratos sujetos a modalidad de personas naturales o jurídicas que desarrollan cultivos o crianza con excepción de la avicultura, la agroindustria o la industria forestal**
– Declaración Jurada presentada a la SUNAT sobre la actividad que realiza.
 - **Contratos de trabajo de intermediación**
– Registro como empresa y entidad que realiza actividades de intermediación laboral.

Trámite 38, D.S. N° 016-2006-TR modificado por R.M. N° 192-2008-TR

3.2.2. Duración de los contratos

Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales, podrán celebrarse contratos por períodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.

En los casos que corresponda, podrán celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de 5 años.

Artículo 74° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

Los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales, se computan a partir de la fecha de inicio de la prestación efectiva de los servicios.

Artículo 86°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

MODALIDAD DEL CONTRATO	DURACIÓN MÁXIMA
Por inicio o incremento de actividad	3 años
Por necesidades de mercado	Puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo de 5 años.
Por reconversión empresarial	2 años
Ocasional	6 meses al año
De suplencia	La que resulte necesaria según las circunstancias.
De emergencia	Lo que dure la emergencia.
Para obra determinada o servicio específico	La que resulte necesaria para la conclusión de la obra o servicio. (Jurisprudencialmente se ha establecido un máximo de 8 años).
Intermitente	No tiene plazo de duración máximo.
De temporada	Depende de la duración de la temporada. Puede contratarse todas las temporadas al mismo trabajador.
Duración máxima usando todas las modalidades	5 años

3.2.3. Período de prueba

En los contratos sujetos a modalidad rige el período de prueba legal o convencional (*véase el numeral 2 de este capítulo*).

El período de prueba sólo podrá establecerse en el contrato primigenio, salvo que se trate del desempeño de una labor notoria y cualitativamente distinta a la desempeñada previamente.

Artículos 10° y 75° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 84°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

3.2.4. Desnaturalización de los contratos

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada en los siguientes casos:

- Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido.
- Cuando se trate de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.
- Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuase laborando.
- Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la LPCL.

Artículo 77° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

3.2.5. Derechos y beneficios de los trabajadores

Los trabajadores con contratos de trabajo sujetos a modalidad, tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminada del respectivo centro de trabajo.

Tienen derecho también a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el período de prueba.

Si el empleador, vencido el período de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de 12 remuneraciones. Para demandar su pago ante la autoridad judicial, se aplica el plazo de 30 días de producido el despido.

Artículos 79°, 76° y 36° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 85°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

4. Suspensión del contrato de trabajo

4.1. Concepto

El contrato de trabajo se suspende cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar sus servicios por causales previamente estipuladas en la ley, convenio, reglamento interno de trabajo, o cuando las partes lo decidan, pudiendo o no mantenerse el pago de la retribución, sin que desaparezca el vínculo laboral.

4.2. Clases de suspensión

4.2.1. Suspensión perfecta

La suspensión es perfecta cuando cesan temporalmente las obligaciones de ambas partes contratantes: La del trabajador de prestar sus servicios y la del empleador de pagar la remuneración correspondiente.

Artículo 11° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

4.2.2. Suspensión imperfecta

La suspensión es imperfecta cuando el empleador debe abonar la remuneración correspondiente sin contraprestación efectiva de labores por parte del trabajador, es decir, cuando hay cese de obligaciones sólo de una de las partes y no de la otra.

Artículo 11° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

CAUSALES DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO					
Denominación			Naturaleza	Duración	Base normativa
La invalidez temporal			S.G.R. ^(*)	Lo que dure	Artículos 12° inciso a. y 13° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)
Incapacidad por enfermedad o el accidente comprobado	Primeros 20 días		C.G.R. ^(**)	----	Artículo 12° inciso b. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículos 10° y 12° inciso a., Ley N° 26790 (17.05.97) y Res. Ger. Gen. N° 619-GG-ESSALUD-2012 (03.12.2012)
	A partir del día 21		S.G.R. ^(*) (subsídios)	340 días Cont. o 540 Discont. en 3 años	
La maternidad durante el descanso pre y post natal	Parto común		S.G.R. ^(*) (subsídios)	90 días	Ley N° 26644 (27.06.96)
	Parto múltiple		S.G.R. ^(*) (subsídios)	30 días adicionales	Ley N° 27606 (23.12.2001)
	Niños con discapacidad		S.G.R. ^(*) (subsídios)	30 días adicionales	Ley N° 29992 (07.02.2013)
El descanso vacacional	Trabajador común		C.G.R. ^(**)	30 días	Artículo 12° inciso d. LPCL, D.S. N° 003-97- TR (27.03.97)
	Trabajador a tiempo parcial		C.G.R. ^(**)	6 días	Convenio OIT N° 52
	Trabajador de microempresa		C.G.R. ^(**)	15 días	Artículo 55, 13-2013-PRODUCE (28.12.2013)
Licencia por cargo cívico y cumplir con el Servicio Militar	Parlamentarios		S.G.R. ^(*)	Lo que dure el mandato	Artículo 1°, Ley N° 16559 (18.03.67)
	Regidores		C.G.R. ^(**)	20 horas semanales	Artículo 11°, Ley N° 27972 (27.05.2003)
	Servicio Militar	Sector público	C.G.R. ^(**)	Todo el servicio	Artículo 75°, inciso 2, Ley N° 29248 (28.06.2008) y artículo 75°, inciso 3 Ley N° 29248 (28.06.2008)
		Sector privado	C.G.R. ^(**)	30 días	
El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales			C.G.R. ^(**)	30 días al año	Artículo 12° inciso e. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97); artículo 32°, D.S. N° 010-2003-TR (05.10.2003) y 20°, D.S. N° 011-92-TR (15.10.92)
			S.G.R. ^(*)	Exceso de los 30 días	
La sanción disciplinaria			S.G.R. ^(*)	La que disponga el empleador	Artículo 12° inciso g. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)
El ejercicio del derecho de huelga			S.G.R. ^(*)		Artículo 12° inciso h. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 77° inciso b., D.S. N° 010-2003-TR (05.10.2003)
La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad			S.G.R. ^(*)		Artículo 12° inciso i. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)
La inhabilitación administrativa o judicial			S.G.R. ^(*)	No superior a 3 meses	Artículos 12° inciso j. y 14° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

Denominación			Naturaleza	Duración	Base normativa
El permiso o licencia concedidos por el empleador			De acuerdo con lo pactado	De acuerdo con lo pactado	Artículo 12° inciso k. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)
La invalidez temporal			S.G.R. (*)	Lo que dure	Artículos 12° inciso a. y 13° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)
Incapacidad por enfermedad o el accidente comprobado	Primeros 20 días		C.G.R. (**)	----	Artículo 12° inciso b. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículos 10° y 12° inciso a., Ley N° 26790 (17.05.97) y Res. Ger. Gen. N° 619-GG-ESSALUD-2012 (03.12.2012)
	A partir del día 21		S.G.R. (*) (subsidios)	340 días Cont. o 540 Discont. en 3 años	
La maternidad durante el descanso pre y post natal	Parto común		S.G.R. (*) (subsidios)	90 días	Ley N° 26644 (27.06.96)
	Parto múltiple		S.G.R. (*) (subsidios)	30 días adicionales	Ley N° 27606 (23.12.2001)
	Niños con discapacidad		S.G.R. (*) (subsidios)	30 días adicionales	Ley N° 29992 (07.02.2013)
El descanso vacacional	Trabajador común		C.G.R. (**)	30 días	Artículo 12° inciso d. LPCL, D.S. N° 003-97- TR (27.03.97)
	Trabajador a tiempo parcial		C.G.R. (**)	6 días	Convenio OIT N° 52
	Trabajador de microempresa		C.G.R. (**)	15 días	Artículo 55, 13-2013-PRODUCE (28.12.2013)
Licencia por cargo cívico y cumplir con el Servicio Militar	Parlamentarios		S.G.R. (*)	Lo que dure el mandato	Artículo 1°, Ley N° 16559 (18.03.67)
	Regidores		C.G.R. (**)	20 horas semanales	Artículo 11°, Ley N° 27972 (27.05.2003)
	Servicio Militar	Sector público	C.G.R. (**)	Todo el servicio	Artículo 75°, inciso 2, Ley N° 29248 (28.06.2008) y artículo 75°, inciso 3 Ley N° 29248 (28.06.2008)
		Sector privado	C.G.R. (**)	30 días	
El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales			C.G.R. (**)	30 días al año	Artículo 12° inciso e. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97); artículo 32°, D.S. N° 010-2003-TR (05.10.2003) y 20°, D.S. N° 011-92-TR (15.10.92)
			S.G.R. (*)	Exceso de los 30 días	
La sanción disciplinaria			S.G.R. (*)	La que disponga el empleador	Artículo 12° inciso g. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)
El ejercicio del derecho de huelga			S.G.R. (*)		Artículo 12° inciso h. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 77° inciso b., D.S. N° 010-2003-TR (05.10.2003)
La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad			S.G.R. (*)		Artículo 12° inciso i. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

Denominación	Naturaleza	Duración	Base normativa
La inhabilitación administrativa o judicial	S.G.R. (*)	No superior a 3 meses	Artículos 12° inciso j. y 14° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)
El permiso o licencia concedidos por el empleador	De acuerdo con lo pactado	De acuerdo con lo pactado	Artículo 12° inciso k. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)
El caso fortuito y la fuerza mayor	S.G.R. (*)	Hasta 90 días	Artículos 12° inciso l. y 15° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículos 21° al 26°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)
Licencia por paternidad	C.G.R. (**)	4 días hábiles	Ley N° 29409 (20.09.2009), D.S. N° 014-2010-TR (20.09.2009)
Licencia para trabajadores con familiares enfermos o accidentados	C.G.R. (**)	7 días calendario	La Ley N° 30012 (26.04.2013)
	A cuenta de vacaciones	Más de 7 días, hasta un máximo de 30	
Veda de extracción de especies hidrobiológicas	S.G.R. (*)	Lo que disponga la autoridad competente	Artículo 1°, D.S. N° 006-96-TR (11.08.96)
Licencia laboral por adopción	C.G.R. (**)	30 días	Ley N° 27409 (25.01.2001)
Cierre temporal por infracción tributaria	C.G.R. (**)	Lo que dure la sanción	Artículo 183°, D.S. N° 133-2013-EF (22.06.2013)
Permisos para trabajadores donantes	S.G.R. (*)	La necesaria	Artículo 10°, Ley N° 27282 (08.06.2000)
Cierre temporal por infracción de normas de protección al consumidor		Máximo 60 días	Artículo 42°, D.S. N° 039-2000-ITINCI (11.12.2000)
Cierre temporal por infracción de la Ley de Delitos Aduaneros	C.G.R. (**)	Hasta 10 días	Artículos 42° y 44°, Ley N° 28008 (19.06.2003)
Licencia para eventos deportivos	C.G.R. (**)	Lo que dure el evento	Ley N° 28036 (24.07.2003)
Licencia para representantes y supervisores de seguridad	C.G.R. (**)	La necesaria	Artículo 32°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

(*) Sin goce de remuneración.
(**) Con goce de remuneración.

4.3. Causas de suspensión del contrato de trabajo

4.3.1. La invalidez temporal

La invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo de su duración. La invalidez parcial temporal sólo lo suspende si impide el desempeño normal de las labores.

La invalidez debe ser declarada por el ESSALUD, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

Artículos 12° inciso a. y 13° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

4.3.2. La enfermedad o el accidente comprobados

En caso de enfermedad, el asegurado obligatorio o facultativo que cuente con 3 aportaciones mensuales consecutivas ó 4 aportaciones mensuales no consecutivas en el curso de los 6 meses calendario anteriores al mes en que se inicie la enfermedad, tiene derecho a recibir un subsidio por enfermedad. El empleador debe pagar la remuneración al trabajador durante los primeros 20 días de incapacidad acumulados dentro del año calendario (del 1 de enero al 31 de diciembre). ESSALUD otorgará el subsidio a partir del vigésimo primer día y seguirá otorgándolo hasta la terminación de la incapacidad temporal para el trabajo, la cual no podrá prorrogarse por un período mayor de 11 meses y 10 días consecutivos, es decir 340 días. El total de los períodos no consecutivos por los cuales se pague el subsidio, no deberá ser mayor de 540 días, en el curso de 36 meses.

Artículo 12° inciso b. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículos 10° y 12° inciso a., Ley N° 26790 (17.05.97) y Res. Ger. Gen. N° 619-GG-ESSALUD-2012 (03.12.2012)

- **Documento probatorio**

La incapacidad para el trabajo se sustenta en un certificado médico en que se indique el período de incapacidad y que sea suscrito por un médico (debe constar su nombre, firma y número de colegiatura).

Decreto Ley N° 26092 (24.12.92)

4.3.3. La maternidad durante el descanso pre y post natal

La trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 45 días de descanso pre natal y 45 días de descanso post natal.

Artículo 1°, Ley N° 26644 (27.06.96)

El descanso post natal se extenderá por 30 días naturales adicionales en dos casos:

- **Parto múltiple**

El descanso post natal se extenderá por 30 días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple.

Ley N° 27606 (23.12.2001)

- **Niños con discapacidad**

El descanso se extenderá por 30 días naturales adicionales en los casos de nacimiento de niños con discapacidad. La discapacidad se acredita con la presentación del certificado otorgado por el profesional de salud autorizado.

Ley N° 29992 (07.02.2013) y D.S. N° 001-2015-TR (29.01.2015)

(ver punto 2 del Capítulo 31)

4.3.4. El descanso vacacional

El descanso vacacional es de 30 días continuos, pudiendo ser fraccionado su goce (*ver punto 3.3 del Capítulo 7*).

Artículo 12° inciso d. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

4.3.5. La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar

Estas licencias están reguladas por normas especiales, como veremos a continuación.

Artículo 12° inciso e. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

- a. Parlamentarios**

Los trabajadores que resulten elegidos miembros del Poder Legislativo disfrutarán de licencia sin goce de remuneración por todo el tiempo de su mandato, sin pérdida de ninguno de sus

derechos sociales y laborales, siempre que lo soliciten.
Artículo 1º, Ley N° 16559 (18.03.67)

SUPUESTOS DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA DETERMINACIÓN DE ALGUNOS BENEFICIOS SOCIALES						
	CTS ⁽¹⁾	Descanso semanal y feriados ⁽²⁾	Descanso vacacio- nal ⁽³⁾	Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad ⁽⁴⁾	Participa- ción en las utilidades ⁽⁵⁾	Seguro de vida ⁽⁶⁾
Incapacidad para el trabajo	SÍ ⁽⁷⁾	SÍ ⁽⁸⁾	SÍ ⁽⁹⁾	SÍ	NO	SÍ
El descanso pre y post natal	SÍ	NO	SÍ	SÍ	NO	SÍ
El descanso semanal obligatorio y feriados	SÍ		SÍ	SÍ	NO	SÍ
El descanso vacacional	SÍ	SÍ		SÍ	NO	SÍ
Licencia por paternidad	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
Licencia a trabajadores con familiares enfer- mos o accidentados graves	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
La sanción disciplinaria	NO	NO	NO	NO	NO	SÍ
El ejercicio del derecho de huelga	SÍ	SÍ	SÍ	NO	NO	SÍ
La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad	NO	NO	NO	NO	NO	SÍ
La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a 3 meses	NO	NO	NO	NO	NO	NO
El permiso o licencia concedidos por el em- pleador y con goce de remuneración	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
El caso fortuito y la fuerza mayor ⁽¹⁰⁾	NO	NO	NO	NO	NO	SÍ
Suspensión de la relación laboral por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Cierre temporal de establecimientos por in- fracción tributaria ⁽¹¹⁾	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Veda de extracción de especies hidrobiológicas	NO	NO	NO	NO	NO	SÍ
La hora de lactancia materna	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Licencia laboral por adopción	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
Los días no laborados por el trabajador de- bido a un despido posteriormente declarado como nulo	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Licencia para donantes ⁽¹²⁾	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ

(1) Supuestos de suspensión considerados como días laborados para efectos de determinar la CTS.

(2) Supuestos de suspensión considerados como días laborados para efectos del pago del día de descanso semanal.

(3) Supuestos de suspensión para el cómputo del récord vacacional.

(4) Supuestos de suspensión considerados como tiempo efectivamente laborado.

(5) Supuestos de suspensión a ser considerados como días efectivamente laborados.

(6) Supuestos de suspensión durante los cuales el empleador continúa obligado al pago de la prima.

(7) Sólo por 60 días al año.

(8) Hasta que la Seguridad Social asuma la cobertura de la contingencia que originó la incapacidad).

(9) Sólo por 60 días al año.

(10) Si la AAT no comprueba estas situaciones de caso fortuito y fuerza mayor, estos períodos sí generan todos derechos laborales.

(11) El trabajador responsable de la infracción por la cual fue sancionado la empresa, no tiene derecho a beneficios sociales.

(12) Sólo para los trabajadores donantes de órganos sólidos y de médula ósea y por el período que determine el médico especialista de la institución de salud donde se realice la donación.

b. Regidores

Los regidores que trabajan como dependientes en el sector público o privado gozan de licencia en sus centros de trabajo hasta por 20 horas semanales, sin descuento de sus remuneraciones, tiempo que será dedicado exclusivamente a las labores municipales. El empleador está obligado a conceder la licencia semanal y a preservar su nivel remunerativo, así como a no trasladarlos ni reasignarlos sin su expreso consentimiento mientras ejerzan función municipal, bajo responsabilidad.

Artículo 11°, Ley N° 27972 (27.05.2003)

c. Servicio Militar

El Servicio Militar ya no tiene carácter obligatorio, no obstante ello se mantiene vigente la disposición de la LPCL que establece la realización del servicio militar como una causal de suspensión de la relación laboral.

De acuerdo con la nueva Ley del Servicio Militar, la suspensión de la relación laboral sólo se da respecto de los trabajadores que presten servicios en la reserva (no seleccionado), teniendo los reservistas derecho a:

- **Si laboran en el sector público:** Licencia con goce de haber durante los períodos de instrucción y entrenamiento, o sean requeridos en casos de movilización o de grave amenaza o peligro inminente para la seguridad nacional, los cuales serán acreditados con la constancia respectiva.
- **Si laboran en el sector privado:** Licencia con goce de haber hasta por un máximo de 30 días. Vencido este plazo el Estado asumirá el pago de las remuneraciones por intermedio del Instituto de las Fuerzas Armadas respectivo.

Artículo 75°, Ley N° 29248 (28.06.2008) y artículo 131°, D.S. N° 021-DE-SG (14.08.2009)

4.3.6. El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales

El tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos y licencias remuneradas, destinados a facilitar las actividades sindicales se entenderán trabajados para todos los efectos legales hasta el límite establecido en la convención colectiva. No podrán otorgarse ni modificarse permisos ni licencias sindicales por acto o norma administrativa.

A falta de convención, el empleador sólo está obligado a conceder permiso para la asistencia de actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el reglamento señale, hasta un límite de 30 días naturales por año calendario, por dirigente; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios. Este límite no será aplicable cuando en el centro de trabajo exista costumbre o convenio colectivo más favorable.

Artículo 12° inciso e. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97); artículo 32°, D.S. N° 010-2003-TR (05.10.2003) y artículo 20°, D.S. N° 011-92-TR (15.10.92)

El permiso sindical será computable en forma anual. En caso de vacancia o renuncia del dirigente designado, el que lo sustituye continuará haciendo uso del permiso sindical que no hubiese sido agotado.

Artículo 19°, D.S. N° 011-92-TR (15.10.92)

No será computable dentro del límite de los 30 días, la asistencia de los dirigentes sindicales que sean miembros de la Comisión Negociadora a las reuniones que se produzcan durante todo el trámite de la negociación colectiva o ante citaciones judiciales, policiales y administrativas por acciones promovidas por el empleador.

Artículo 17°, D.S. N° 011-92-TR (15.10.92)

4.3.7. La sanción disciplinaria

Forma parte de la facultad directriz del empleador, sancionar las faltas cometidas por el trabajador en el desempeño de sus labores. La suspensión disciplinaria no está regulada por la legislación, quedando su aplicación sujeta a las facultades directrices del empleador, a lo establecido por el reglamento interno o por convenio colectivo.

Artículo 12° inciso g. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

4.3.8. El ejercicio del derecho de huelga

La huelga declarada conforme a ley, suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral.

Artículo 12° inciso h. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 77° inciso b., D.S. N° 010-2003-TR (05.10.2003)

4.3.9. La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad

En el caso de condena privativa de la libertad opera la extinción de la relación laboral.

Artículo 12° inciso i. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

4.3.10. La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses

La inhabilitación impuesta por la autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe el trabajador en el centro de trabajo, por un período inferior a 3 meses, suspende la relación laboral por el lapso de su duración. Si es mayor a 3 meses extingue el contrato de trabajo.

Artículos 12° inciso j. y 14° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

4.3.11. El permiso o licencia concedidos por el empleador

Nuestra legislación no regula el tema de los permisos o licencias, salvo los casos anteriormente señalados (dirigentes sindicales, cargos políticos y Servicio Militar), por lo que este tema queda sujeto a las políticas de la empresa (reglamento interno de trabajo, directivas o convenios colectivos) o a la facultad discrecional del empleador. De no haber normativa interna en el centro de trabajo el empleador no está obligado a dar permisos o licencias, salvo los casos señalados.

Artículo 12° inciso k. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

4.3.12. El caso fortuito y la fuerza mayor

Caso fortuito es todo hecho o suceso imprevisible por lo común dañoso, que acontece inesperadamente con independencia de la voluntad del hombre, que generalmente proviene de la acción de la naturaleza (inundaciones, aluviones, sismos, sequías, entre otros).

Fuerza mayor es todo acontecimiento o hecho imprevisible o que pudiendo ser previsto no puede resistirse ni evitarse; provienen casi siempre de la acción de un tercero (una norma legal que impide realizar una actividad, un tumulto del que derivan estragos, una guerra, una sedición, un acto terrorista, la modificación de la ley tributaria que anula algunas exoneraciones para importar insumos en determinadas actividades agrícolas, avícolas, farmacéuticas, etc.).

Directiva Nacional N° 006-94-DNRT (12.07.94)

El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de 90 días, con comunicación inmediata a la AAT. Sin embargo, el empleador deberá de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

La AAT, bajo responsabilidad, recibida la comunicación, verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. En la verificación se tendrá en cuenta que la causa invocada guarde proporcionalidad y razonabilidad con el período de suspensión temporal de labores determinado por el empleador. De no proceder la suspensión por inexistencia o improcedencia de la causa invocada, la AAT expedirá resolución, dentro del segundo día de realizada la visita inspectiva, ordenando la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido. El período dejado de laborar será considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.

Si la AAT en el plazo señalado no verifica la existencia de la causa invocada, se tendrá ésta por cierta, quedando el empleador autorizado a la suspensión. No es aplicable esta disposición si, ordenada la verificación, ésta no se efectúa por causa atribuible al empleador, mientras subsista tal actitud.

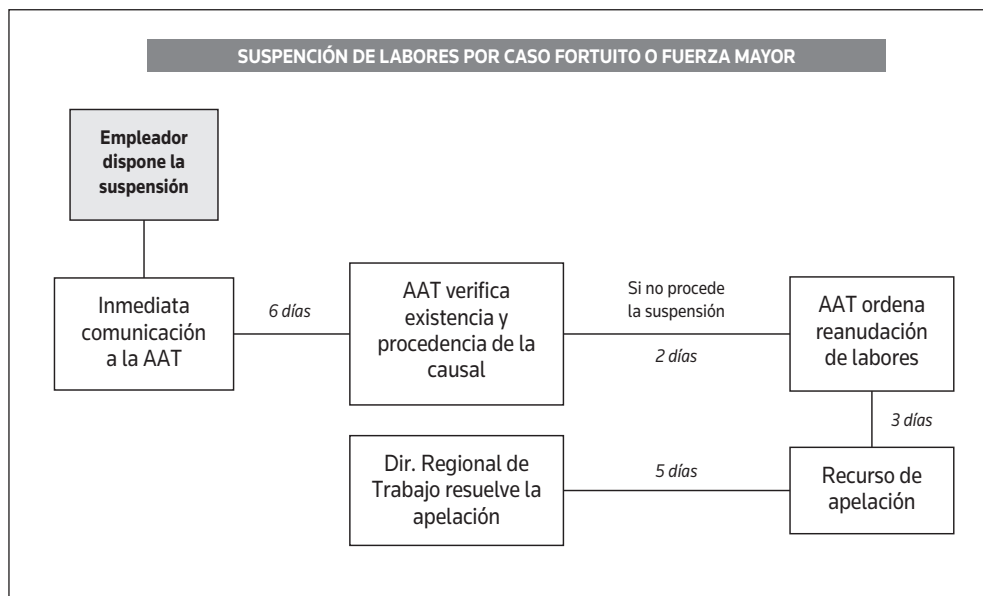
Contra la resolución expresa o ficta las partes pueden interponer recurso de apelación dentro de los 3 días hábiles de expedida ésta.

La instancia respectiva de la AAT (la Dirección Regional de Trabajo correspondiente), resolverá la apelación dentro del término de 5 días hábiles computados desde el día siguiente de ingresado el expediente a la misma.

De no expedirse resolución dentro del plazo indicado, se tendrá por confirmada la resolución de primera instancia.

De subsistir la imposibilidad de reanudar las labores, la suspensión podrá prolongarse por acuerdo de las partes, con conocimiento de la AAT, pudiendo el empleador, alternativamente, optar por el cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor al que le faculta la LPCL (véase numeral 5.10 del presente Capítulo).

Artículos 12° inciso I. y 15° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97); artículos 21° al 26°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96) y trámite 4 TUPA-MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006), modificado por la R.M. N° 285-2007-TR (28.10.2007)



4.3.13. Licencia por paternidad

A partir del 21.09.2009 se ha establecido una licencia por paternidad para los trabajadores del sector público y privado. El derecho consiste en una licencia remunerada por 4 días hábiles consecutivos al trabajador cuya cónyuge alumbró un hijo suyo. Este derecho es de carácter irrenunciable e insustituible, exige que el trabajador comunique a su empleador con una anticipación de 15 días la fecha probable de parto.

Ley N° 29409 (20.09.2009), D.S. N° 014-2010-TR (20.09.2009)

4.3.14. Licencia para trabajadores con familiares enfermos o accidentados

La Ley N° 30012 (26.04.2013), ley que ha concedido el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

a. Beneficiarios

La norma señala como beneficiarios a los trabajadores de la actividad pública y privada. Con ello debe entenderse que comprende a:

- Actividad pública:
 - Servidores de la carrera administrativa del D. Leg. N° 276.
 - Servidores bajo el régimen privado del D. Leg. N° 728.
 - Servidores del régimen de contratación administrativa de servicios – CAS
- Actividad privada:
 - Trabajadores del régimen laboral general del D. Leg. N° 728
 - Trabajadores de regímenes especiales: Mypes, construcción civil, portuarios, pescadores, trabajadores del hogar, etc.

b. Beneficio

El beneficio consiste en el derecho a gozar de una licencia por enfermedad grave o terminal o accidente grave de un familiar, con el objeto de asistirlo.

Se entiende por familiar del trabajador al hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente, enfermo diagnosticado en estado grave o terminal o que haya sufrido un accidente que ponga en riesgo su vida.

El beneficio puede consistir en:

- Licencia con goce de haber por 7 días calendario.
- Licencia por un lapso adicional no mayor de 30 días calendario, a cuenta del derecho vacacional, cuando sea necesario.
- Cuando se presente una situación excepcional que haga ineludible del trabajador a su familiar directo, más allá de las licencias de 7 días y de 30 días adicionales, se podrán compensar las horas utilizadas con dicho fin, con horas de trabajo extraordinario, previo acuerdo con el empleador.

c. Condiciones

- El trabajador debe comunicar el ejercicio de este derecho, dentro de las 48 horas siguientes de producido o conocido el suceso.
- El trabajador debe presentar al empleador el certificado médico, suscrito por un profesional de la salud autorizado, en el que se acredite el estado grave o terminal de la enfermedad, o el serio riesgo para la vida como consecuencia del accidente.
- Mantienen vigencia los derechos preexistentes que sobre esta materia se vinieran otorgando por decisión unilateral del empleador o por convenio colectivo, siempre que fueran más favorables a los establecidos por esta ley.

4.3.15. Veda de extracción de especies hidrobiológicas

La veda de extracción y procesamiento de especies hidrobiológicas establecidas por el Ministerio de Pesquería, en aplicación de las disposiciones pertinentes, facultan a las empresas pesqueras, durante el período que duren éstas, a la suspensión temporal perfecta de los contratos de trabajo.
Artículo 1º, D.S. N° 006-96-TR (11.08.96)

4.3.16. Procedimiento de cese colectivo

En un procedimiento de cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos regulado en la LPCL, el empleador puede solicitar la suspensión de la relación de trabajo *(ver numeral 5.10.2. del presente Capítulo)*.

4.3.17. Licencia laboral por adopción

El trabajador peticionario de adopción (sólo la madre en caso que ambos cónyuges laboren) tiene derecho a 30 días naturales de licencia con goce de haber (como límite máximo por año calendario sin importar el número de adopciones que se tramite) contados a partir de:

- El día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita el Acta de Entrega del niño correspondiente, de conformidad con lo establecido por la Ley de Procedimiento Administrativo de adopción de menores de edad declarados judicialmente en abandono, Ley N° 26981 (03.10.98).
- El día siguiente en que queda consentida o ejecutoriada la resolución judicial de adopción en los casos en los que, por vía de excepción, cuando el que posea vínculo matrimonial con el padre o madre del niño por adoptar o el que posea vínculo de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con el niño por adoptar, haya sido quien inició la acción judicial de adopción del menor en cuestión.

En cualquiera de los dos casos, el trabajador deberá comunicar expresamente a su empleador, en un plazo no menor de 15 días naturales a la entrega física del niño, de la voluntad de gozar de la licencia correspondiente.

En los casos en los que por cualquier motivo se revoque la resolución que aprobó la adopción, la licencia concluirá inmediatamente, debiéndose contabilizar los días de licencia gozados para efectos de determinar el plazo máximo de licencia al año que le resten al trabajador en caso de solicitar otra adopción.

Ley N° 27409 (25.01.2001)

4.3.18. Cierre temporal de establecimientos por infracción tributaria

La sanción de cierre temporal de establecimiento por infracción tributaria, no libera al infractor del pago de las remuneraciones que corresponden a sus trabajadores mientras dure el cierre, ni de computar esos días como de labor efectiva para el goce de los beneficios sociales (descanso semanal obligatorio, CTS, vacaciones, utilidades, etc.), salvo por el trabajador o trabajadores que hubieran resultado responsables, por acción u omisión, de la infracción por la cual se aplicó la sanción. El empleador debe comunicar la situación de cierre a la AAT. Durante el período de cierre, no se podrá otorgar vacaciones a los trabajadores, salvo las programadas con anticipación.

Artículo 183º, TUO del Código Tributario, D.S. N° 135-99-EF (19.09.99)

4.3.19. La hora de lactancia materna

La madre trabajadora, al término del período post natal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna *(al respecto véase el numeral 3 del Capítulo 29)*.

4.3.20. Permisos para trabajadores donantes

Los trabajadores que deseen donar sangre tienen derecho a un permiso por el tiempo que demande el proceso de donación. El donante debe presentar obligatoriamente a su centro laboral el certificado o constancia emitido por la institución de salud donde se ubica el Banco de Sangre. El permiso será otorgado si la institución donde se ubica el banco de sangre no contase con horarios de atención fuera de horas de trabajo y siempre que ello no afecte la producción de su centro de trabajo.

Artículo 10°, Ley N° 27282 (08.06.2000)

4.3.21. Cierre temporal del establecimiento por infracciones a las normas de protección al consumidor

Aquellos empleadores que incurran en conductas tipificadas como infracciones de acuerdo con las normas de protección al consumidor, podrán ser sancionados con la clausura temporal de su establecimiento o negocio hasta por un máximo de 60 días calendario.

Artículo 42°, D.S. N° 039-2000-ITINCI (11.12.2000)

4.3.22. Cierre temporal del establecimiento por infracción de la Ley de Delitos Aduaneros

Los empleadores que incurran en conductas tipificadas como infracciones por la Ley N° 28008 (19.06.2003), Ley de Delitos Aduaneros, podrán ser sancionados –además de una multa– con el cierre temporal de su establecimiento por un período de 10 días calendario. Esta sanción no libera al infractor de cumplir con sus obligaciones laborales.

Artículos 42° y 44°, Ley N° 28008 (19.06.2003)

4.3.23. Licencia para eventos deportivos

Los trabajadores del sector público y privado y los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional que sean seleccionados para representar al país en eventos deportivos internacionales del sistema olímpico o federativo internacional tienen derecho a una licencia con goce de haber, así como a facilidades para entrenar, desplazarse, permanecer en concentración y competir. Estos derechos alcanzan a deportistas, dirigentes, entrenadores y agentes deportivos. Los deportistas que participen en eventos oficiales nacionales reconocidos por el ente respectivo también gozarán de los mismos derechos.

Ley N° 28036 (24.07.2003)

4.3.24. Licencia para representantes y supervisores de seguridad

Los miembros del comité paritario y supervisores de seguridad y salud en el trabajo tienen el derecho a obtener, previa autorización del mismo comité en el caso de sus miembros y del empleador, en el caso del supervisor, una licencia con goce de haber para la realización de sus funciones. Dichas funciones son consideradas actos de concurrencia obligatoria que se rigen por el artículo 32 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. La ampliación de la licencia sin goce de haber requiere la opinión favorable del comité paritario.

Artículo 32°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

Esta licencia con goce de haber es por 30 días naturales por año calendario para la realización de sus funciones. Cuando las actividades tengan duración menor a un año, el número de días de licencia es computado en forma proporcional. Los días de licencia o su fracción se consideran efectivamente laborados para todo efecto legal.

Artículo 73°, D.S. N°005-2012-TR (25.04.2012), modificado por el D.S. N° 006-2014-TR (09.08.2014)

4.4. Reincorporación

Al cesar las causas legales de la suspensión del contrato de trabajo, el trabajador debe reincorporarse oportunamente en su puesto de trabajo habitual o a otro de similar categoría, salvo que opere alguna causal de cese. La reincorporación de los trabajadores, tratándose del ejercicio del derecho de huelga, se deberá efectuar, cuando ésta haya sido declarada ilegal, al día siguiente del requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores, mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo bajo constancia notarial o de juez de paz, y a falta de éstos, bajo constancia policial. En los demás casos de suspensión, establecidos por las normas expresas a las que nos hemos referido en el numeral 4.3.13. el trabajador deberá reincorporarse en el servicio o cargo, en el plazo máximo de 10 días hábiles contados a partir del cese de la causa de suspensión.

En los casos de invalidez temporal, enfermedad o accidente comprobados, cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en estado de invalidez absoluta permanente por el ESSALUD el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designados por el Colegio Médico del Perú a solicitud del empleador. *Artículos 18°, 19° y 20°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96) y artículo 73°, D.S. N° 011-92-TR (15.10.92)*

5. Extinción del contrato de trabajo

5.1. Concepto

Se entiende por extinción del contrato de trabajo a la terminación de la relación laboral, cesando definitivamente las obligaciones a cargo del trabajador y del empleador.

5.2. Causas de extinción del contrato de trabajo

El artículo 16° de la LPCL señala como causas de extinción del contrato de trabajo a las siguientes:

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

5.3. El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural

Al ser la prestación de servicios del trabajador de carácter personal, es natural que al fallecer éste sea imposible que se continúe prestando dichos servicios, por lo que el vínculo laboral se extingue.

El fallecimiento del empleador también extingue la relación laboral, sin perjuicio de que, por común acuerdo con los herederos, el trabajador convenga en permanecer por un breve lapso para efectos de la liquidación del negocio. El plazo convenido no podrá exceder de un año, debiendo constar por escrito y ser presentado a la AAT para su registro.

Artículo 17° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

5.4. La renuncia o retiro voluntario del trabajador

La renuncia es el acto jurídico unilateral a través del cual el trabajador manifiesta en forma libre y voluntaria su decisión de dar por resuelto o extinguido el contrato de trabajo.

La puesta a disposición del cargo aceptada por el empleador equivale a una renuncia.

En el caso de renuncia o retiro voluntario el trabajador debe dar aviso por escrito al empleador con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar de este plazo por propia iniciativa o a pedido del

trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.

La negativa del empleador de exonerar del plazo de preaviso de renuncia, obliga al trabajador a laborar hasta el cumplimiento del plazo. De dejar de laborar por 3 días o más, el trabajador incurrirá en falta grave de abandono de trabajo.

Artículo 18° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículos 27° y 28°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

5.5. La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad

Al respecto véase el numeral 3 del presente Capítulo.

5.6. El mutuo disenso entre trabajador y empleador

El mutuo disenso es el acto jurídico bilateral a través del cual el empleador y el trabajador deciden dar por resuelto el contrato de trabajo.

El acuerdo para poner término a la relación laboral debe constar por escrito en la liquidación de beneficios sociales.

Artículo 19° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

5.7. La invalidez absoluta permanente

La invalidez absoluta permanente extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral desde que es declarada por el ESSALUD, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

Artículos 20° y 13° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

Si bien la invalidez absoluta permanente no está expresamente definida, consideramos que debería entenderse como aquella incapacidad sobreviniente al trabajador, ocasionada por un accidente o una enfermedad que le impida, en forma permanente, dedicarse a toda clase de trabajo.

5.8. La jubilación

5.8.1. Jubilación ordinaria

El trabajador podrá jubilarse voluntariamente, si teniendo derecho a percibir una pensión por jubilación a cargo de la ONP, de acuerdo con el régimen del D. Ley N° 19990, la ha gestionado y ésta le ha sido otorgada por medio de una resolución.

Artículo 45°, D. Ley N° 19990 (24.04.73)

También podrá hacerlo de haber obtenido el derecho correspondiente (pensión) en el SPP.

5.8.2. Jubilación a cargo del empleador

La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la ONP (es decir, que tenga 65 años de edad y 20 años de aportación como mínimo) o del SPP (cuando tenga 65 años de edad), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión), y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.

El monto adicional a la pensión que pagará el empleador, se extingue por fallecimiento del trabajador.

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

Artículo 21° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 29°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

5.8.3. Jubilación obligatoria

La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla 70 años de edad, salvo pacto en contrario.

A partir de la redacción del artículo 21° de la LPCL podría entenderse que la jubilación procede, tenga o no derecho el trabajador a pensión de jubilación. Sin embargo, el artículo 30° del reglamento señala que esta jubilación opera en forma obligatoria y automática si el trabajador tiene derecho a pensión de jubilación, cualquiera sea su monto, con prescindencia del trámite administrativo que estuviera siguiendo para el otorgamiento de dicha pensión.

Artículo 21° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 30°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

5.9. El despido

El despido es la decisión unilateral del empleador en virtud de la cual se da por resuelto o extinguido el vínculo laboral. Puede ser justificado (cuando media alguna causa relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador), arbitrario (cuando no existe motivo que justifique el despido) o nulo (en los casos que la LPCL considera como tales).

La legislación protege contra el despido arbitrario y nulo sólo al trabajador que labora 4 o más horas diarias para el mismo empleador. Para el despido justificado de estos trabajadores es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley, y que esté debidamente comprobada.

Para estos efectos se considera cumplido el requisito de 4 horas diarias en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre 6 ó 5 días, según corresponda, resulte en promedio no menor de 4 horas diarias.

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

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

Artículo 22° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículos 32° y 12°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

5.9.1. Causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador

- a. Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros.

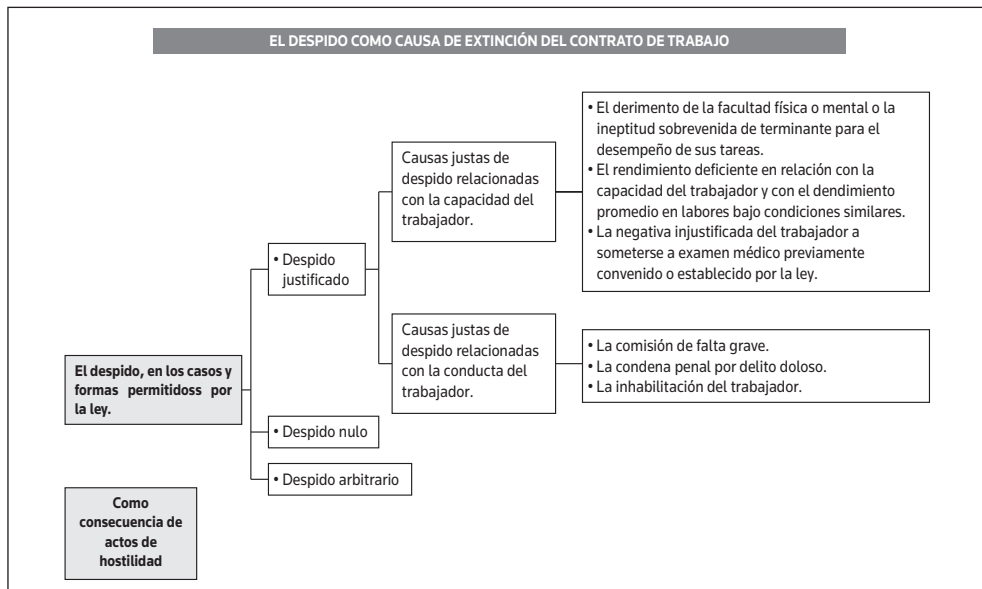
Esta causa deberá ser debidamente certificada por el ESSALUD, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador. La negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes, se considerará como aceptación de la causa justa de despido.

Artículo 23° inciso a. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) modificado por la 7ma. D.C.M., Ley N° 29973 (24.12.2012) y artículo 33°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

- b. El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores bajo condiciones similares.

Para su verificación el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la AAT, así como del sector al que pertenezca la empresa.

Artículo 23° inciso b. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 34°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)



- c. La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral, o, a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Artículo 23° inciso c. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

5.9.2. Causa de despido relacionadas con la conducta del trabajador

De acuerdo con el artículo 24° de la LPCL, son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- La comisión de falta grave.
- La condena penal por delito doloso.
- La inhabilitación del trabajador.

a. La comisión de falta grave

Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral. Están señaladas en el artículo 25° de la LPCL.

Son faltas graves:

- El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las 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. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la AAT, o en su defecto, de la Policía o la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación

de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta.

Para que se configure la reiterancia, el empleador deberá haber requerido previamente por escrito al trabajador por la comisión de dicha falta.

Artículo 25° inciso a. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 35°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

- La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento en las labores o del volumen o de la calidad de producción verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del MTPE, el cual podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa.

Las partes podrán presentar informes pericias o informes técnicos debidamente sustentados.

Artículo 25° inciso b. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 36°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96) y trámite 56 TUPA-MTPE, D.S. N° 016-2003-TR (15.09.2006), modificado por la R.M. N° 285-2007-TR (28.10.2007)

- La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.

Artículo 25° inciso c. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

- El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador, la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja y la competencia desleal.

Artículo 25° inciso d. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

- La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza de la función o del trabajo, revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos. La negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.

Artículo 25° inciso e. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

- Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan en el centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.

Los actos de extrema violencia, tales como la toma de rehenes o de locales, podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.

Las constataciones efectuadas por la autoridad competente constituyen instrumento público que merece fe, para todo efecto legal, mientras no se pruebe lo contrario.

Artículo 25° inciso f. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 40°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

- El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta.

Artículo 25° inciso g. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

- El abandono de trabajo por más de 3 días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de 5 días en un período de 30 días calendario o de más de 15 días en un período de 180 días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso (se podrá considerar en el cómputo de ausencias injustificadas no consecutivas las ausencias injustificadas por más de 3 días consecutivos que no hayan sido sancionadas

con el despido); la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

Para que no se configure el abandono de trabajo, toda ausencia al centro de trabajo deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del término del tercer día de producida, más el término de la distancia. El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables en el respectivo centro de trabajo.

Los días de inasistencia injustificada en caso de huelga ilegal, se computan desde el día siguiente al requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo, bajo constancia notarial o, a falta de notario, bajo constancia policial, siempre y cuando la resolución que declara ilegal la huelga haya quedado consentida o ejecutoriada. La resolución dictada en segunda y última instancia causa estado, desde el día siguiente de su notificación.

De no interponerse recurso de apelación de la resolución de primera instancia, en el término del tercer día contado a partir del día siguiente de su notificación, aquélla queda consentida.

Artículo 25° inciso h. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículos 37°, 38° y 39°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

- El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo. *Artículo 25° inciso i. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) según modificación hecha por la Ley N° 29430 (08.II.2009)*

Las faltas graves señaladas se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

Artículo 26° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

b. La condena penal por delito doloso

El despido se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y el empleador conozca tal hecho, salvo que éste haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador. *Artículos 24° inciso b. y 27° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)*

c. La inhabilitación del trabajador

La inhabilitación que justifica el despido es aquélla impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si es por un período de 3 meses o más. Si es por menos de 3 meses sólo hay suspensión del contrato.

Artículos 24° inciso c. y 28° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

5.9.3. Procedimiento del despido justificado

Trámite previo: preaviso indicador

El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito (observando el principio de inmediatez) un

plazo razonable no menor de 6 días naturales para que pueda defenderse, por escrito, de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad; o de 30 días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Estos plazos podrán ser ampliados por el empleador cuando exista causa justificada para ello.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y los demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Artículo 31° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 41°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

Comunicación del despido

El empleador podrá despedir al trabajador después de realizado el descargo o una vez concluido el plazo de 6 ó 30 días, o la ampliación del mismo, de ser el caso, sin que el trabajador haya presentado el descargo. El despido deberá ser comunicado por escrito (observando el principio de inmediatez) al trabajador, mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla, le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquéllos.

El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo del despido toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurrió el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.

Artículo 32° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 42°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador podrá imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y a otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso remitir u olvidar la falta, según su criterio.

Artículo 33° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

Las comunicaciones del preaviso, como del despido se entienden válidamente entregadas si son dirigidas al último domicilio registrado por el trabajador en su centro de trabajo, aunque al momento de su entrega no se encontrare en aquél. Igualmente, el empleador podrá entregarlas al trabajador, bajo cargo, en el centro de trabajo.

El error de la cita legal en la carta de otorgamiento del derecho de descargo o en la de despido, no invalida las mismas, siempre que los hechos que den lugar a la atribución de la falta estén debidamente determinados.

Artículos 43° y 44°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

Pronunciamiento judicial

La inobservancia de las formalidades no esenciales del despido, no inhibe al juez de pronunciarse sobre el fondo del asunto dentro del plazo de ley, a fin de determinar la existencia o no de la falta grave.

Artículo 39° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

Derechos del trabajador

El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

Artículo 34° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

El trabajador despedido en forma justificada sólo tiene derecho al pago de su CTS, remuneración vacacional pendiente y/o del récord trunco vacacional, gratificaciones en forma proporcional,

a la expedición del certificado de trabajo correspondiente y al pago proporcional de las remuneraciones periódicas.

5.9.4. Despido nulo

Se trata de una innovación que introdujo la LPCL, no contemplada por la legislación anterior sobre la materia.

Debido a la causa que origina el despido (afectación directa de derechos constitucionales), se trata de actos manifiestamente contrarios al ordenamiento jurídico.

Motivos del despido nulo

Es nulo el despido que tenga por motivo:

- La afiliación del trabajador a un sindicato o la participación en actividades sindicales.
Artículo 29° inciso a. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)
- Ser candidato a representante de los trabajadores debidamente inscrito o actuar o haber actuado en esa calidad.

En el caso de candidatos, es nulo el despido si se produce en el período correspondiente entre los 30 días anteriores a la realización del proceso de elección y los 30 días posteriores a la conclusión de éste. En el caso de representantes de los trabajadores, el despido es nulo si se produce hasta 90 días después de haber cesado en el cargo.

Artículo 29° inciso b. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 46°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

- Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que se configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25° de la LPCL (injuria y faltamiento de palabra en agravio del empleador, sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores).

Es nulo el despido si la queja o reclamo ha sido planteado contra el empleador ante las autoridades administrativas o judiciales competentes y se acredita que está precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores.

La protección se extiende hasta 3 meses después de expedida la resolución consentida que cause estado, o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento.

Artículo 29° inciso c. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 47°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

- La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma, discapacidad o de cualquier otra índole. Se considera discriminación una notoria desigualdad o el trato marcadamente diferenciado a un trabajador que no se encuentra sustentado en razones objetivas. También es nulo el despido que, basado en motivos discriminatorios, afecte el empleo de trabajadores con discapacidad.

Artículo 29° inciso d. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) modificado por la 7ma. D.C.M., Ley N° 29973 (24.12.2012), artículo 48°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96) y artículo 31°, Ley N° 27050 (06.01.99)

- El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Ello es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.

Artículo 29° inciso e. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97), modificado por la Ley N° 27185 (19.10.99)

- Que el trabajador sea portador del VIH/SIDA. Las personas con VIH/SIDA pueden seguir laborando mientras se encuentren aptas para desempeñar sus obligaciones. Es nulo el despido laboral cuando la causa es ser portador del VIH/SIDA.

Artículo 6°, Ley N° 26626 (20.06.96)

- Será nulo el despido del trabajador que tenga por motivo su condición de persona afecta por la tuberculosis.

Ley N° 30287 (14.12.2014)

Derechos del trabajador: reposición o indemnización

La acción de nulidad requiere que, cuando menos uno de los motivos señalados anteriormente, sea expresamente invocado y acreditado por el trabajador como razón del mismo.

La interposición de la acción de nulidad excluye a la acción indemnizatoria. Si se declara fundada la demanda, el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización, quedando extinguido el vínculo laboral.

Artículo 34° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 52°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

Asignación provisional

En el caso de la acción por nulidad del despido, el juez podrá a pedido de parte ordenar el pago de una asignación provisional y fijar su monto, el que no podrá exceder la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador. Dicha asignación será pagada por el empleador hasta alcanzar el saldo de la reserva por la CTS que aún conserve en su poder.

Si resultara insuficiente, la asignación será pagada por el depositario de la misma hasta agotar el importe del depósito y sus intereses.

Si la sentencia ordena la reposición, el empleador restituirá el depósito más los respectivos intereses, con cargo a las remuneraciones caídas que se señala en el siguiente párrafo.

El empleador puede oponerse al otorgamiento de la asignación provisional cuando no estuviera respaldado por el monto de la CTS devengada y aún no adelantada y en el caso que el despido sea por falta grave que originó perjuicio económico al empleador, a que se refiere el artículo 51° del D.S. N° 001-97-TR.

Artículo 41° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 51°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

Remuneraciones devengadas

Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes.

Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la CTS y, de ser el caso, de sus intereses.

Artículo 40° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

Para establecer el monto de las remuneraciones dejadas de percibir debe tomarse en cuenta la remuneración ordinaria percibida por el trabajador al momento del cese (observando lo dispuesto en los artículos 6° y 7° de la LPCL), incrementada con los aumentos legales y convencionales que se hubieran otorgado en el centro de trabajo. Los intereses se computarán a partir del día siguiente a la fecha en que debieron ser pagadas dichas remuneraciones.

Artículos 31° y 32°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

Reposición

Si el juez ordena la reposición, el trabajador deberá ser reincorporado en el empleo sin afectar su categoría anterior.

PERSONAL CON DERECHO A LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO				
Personal	Beneficios	Indemnización por despido arbitrario	Indemnización por resolución de contrato a plazo fijo	Indemnización por acto de hostilidad
CONDICIÓN	Empleados	SÍ	SÍ	SÍ
	Obreros	SÍ	SÍ	SÍ
	Trabajador extranjero	SÍ	SÍ	SÍ
	Modalidades formativas	NO	NO	NO
	Socios trabajadores de cooperativas	SÍ (*)	--	SÍ
JORNADA	Menos de 4 horas	NO	NO	NO
	4 o más horas	SÍ	SÍ	SÍ
DURACIÓN DEL CONTRATO	A plazo fijo	--	SÍ	SÍ
	A plazo indeterminado	SÍ	--	SÍ
REMUNERACIÓN	En moneda nacional	SÍ	SÍ	SÍ
	En moneda extranjera	SÍ	SÍ	SÍ
	Remuneración integral	SÍ	SÍ	SÍ
RÉGIMEN DE ACTIVIDAD PRIVADA	Con negociación colectiva	SÍ	SÍ	SÍ
	Sin negociación colectiva	SÍ	SÍ	SÍ
RÉGIMEN ESPECIAL	Trabajadores del hogar	SÍ (15 jornales)	--	SÍ
	Trabajador de Microempresa	SÍ (10 jornales)	SÍ	NO
	Trabajador de pequeña empresa	SÍ (20 jornales)	SÍ	NO
	Trabajadores agrarios y acuícolas	SÍ (15 jornales)	SÍ	--
	Trabajadores artistas	SÍ	--	--
ANTIGÜEDAD	En período de prueba	NO	NO	SÍ
	Superado el período de prueba	SÍ	SÍ	SÍ
SITUACIÓN DEL TRABAJADOR	En descanso vacacional	SÍ	SÍ	SÍ
	De licencia con goce de remuneraciones	SÍ	SÍ	SÍ
	Percibiendo subsidios por: – Maternidad	SÍ	SÍ	SÍ
	– Enfermedad	SÍ	SÍ	SÍ
	– Accidente de trabajo	SÍ	SÍ	SÍ
	De licencia sin goce de haber	SÍ	SÍ	SÍ

(*) En aquellos casos en los que no se aplique el Estatuto de la cooperativa para separar a los asociados, corresponderá el pago de la indemnización por despido arbitrario.

En la oportunidad en que se produzca la reposición del trabajador, las partes suscribirán un acta dejando constancia de tal hecho, o en su defecto, cualquiera de ellas podrá solicitar al juez de la causa que la reposición se efectúe con la intervención del secretario cursor.

El empleador que no cumpla el mandato de reposición dentro de las 24 horas de notificado, será requerido judicialmente bajo apercibimiento de multa, cuyo monto se incrementará sucesivamente en 30% del monto original de la multa, a cada nuevo requerimiento judicial hasta la cabal ejecución del mandato.

El importe de la multa no es deducible de la base imponible afecta al Impuesto a la Renta. *Artículo 42° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 53°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)*

Beneficios sociales

El período dejado de laborar será considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo los incrementos que por ley o convención colectiva le hubiera correspondido al trabajador, excepto para el récord vacacional.

El récord que quedó trunco con ocasión del despido, a elección del trabajador, se pagará por dozavos o se acumulará al que preste con posterioridad a la reposición.

Artículo 54°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

5.9.5. Despido arbitrario

Es arbitrario el despido de un trabajador que labora 4 ó más horas diarias cuando se produce en contravención del artículo 22° de la LPCL (es decir, cuando no hay causa justificatoria o ésta no se puede demostrar en el juicio) y se sanciona únicamente con el pago de una indemnización por despido arbitrario.

La AAT, a solicitud de parte, prestará su concurso para verificar el despido arbitrario que se configure por la negativa injustificada del empleador de permitir el ingreso del trabajador al centro de labores, lo que se hará constar en el acta correspondiente.

Igualmente, el trabajador podrá recurrir a la autoridad policial a fin de que se efectúe la referida constatación, en la que se deberá especificar la identidad o cargo de las personas que intervinieron en el acto, el lugar donde se realizó la diligencia y la manifestación de las partes.

Artículos 31° y 32°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

Derechos del trabajador

Si el despido es arbitrario, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido. Además podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente (CTS, vacaciones, etc.).

Artículo 34° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

Prueba del despido

Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

Artículo 37° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

La AAT puede verificar el despido arbitrario según solicitud presentada por el interesado, cuyo trámite es gratuito.

Trámite 55 del TUPA - MTPE D.S. N° 016-2006-TR

Indemnización

La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba.

La remuneración que servirá de base para el cálculo de la indemnización será la remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador al momento del despido. Para el cómputo de las remuneraciones variables e imprecisas se tomará en cuenta el criterio establecido en el D.S. N° 001-97-TR (son computables si son regulares y la suma a considerar será el promedio del último semestre).

Tratándose de los trabajadores remunerados a comisión porcentual o destajo, la remuneración mensual ordinaria es equivalente al promedio de los ingresos percibidos en los 6 meses anteriores al despido o durante el período laborado, si el tiempo de la relación laboral es menor de 6 meses. La indemnización deberá abonarse dentro de las 48 horas de producido el cese. De no ser así devengará intereses de acuerdo con la tasa de interés legal laboral fijada por el BCR.

No procede la acumulación de tiempo de servicios, en caso de reingreso, para efectos del pago de la indemnización por despido arbitrario.

Artículo 38° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículos 55° y 56°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

CONCEPTOS REMUNERATIVOS COMPUTABLES PARA EL PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES					
Beneficios		Indemnización por despido arbitrario	Indemnización por resolución de contrato a plazo fijo	Indemnización por resolución de contrato de trabajador extranjero	Indemnización por actos de hostilidad
Remuneraciones					
Básico		SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Comisiones o destajo permanente		SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Bonificación por tiempo de servicios		SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Bonificación extraordinaria Ley N° 30334		NO	NO	NO	NO
Asignación familiar ⁽¹⁾		SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Asignación por matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento de familiar		NO	NO	NO	NO
Condiciones de trabajo (gastos de representación, viáticos, etc.) ⁽²⁾		NO	NO	NO	NO
INCREMENTOS AFP	10,3% de la remuneración	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
	3% de la remuneración	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Incremento de 3,3% de la remuneración a los asegurados obligatorios del SNP		SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Horas extras (regulares) ⁽³⁾		SÍ	SÍ	SÍ	SÍ

(1) Tiene carácter y naturaleza remunerativa, por lo tanto se computa para todos los derechos laborales.

(2) El trabajador no las recibe por el trabajo que realiza, sino para que pueda realizar el trabajo. No tienen naturaleza remunerativa.

(3) Serán regulares cuando sean percibidas tres meses, consecutivos o alternos, en el semestre anterior al pago de la gratificación.

5.9.6. Actos de hostilidad

Son actos u omisiones realizados por el empleador o sus representantes que molestan o incomodan al trabajador. Como tales constituyen faltas del empleador, y tienen como objetivo, normalmente, la renuncia del trabajador, aunque en algunos casos su fin es obtener algún favor o ventaja en perjuicio del trabajador, que atenta contra su moral, dignidad, economía, etc.

Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente demostradas por el empleador.

Artículo 30° inciso a. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

- La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.

Esta falta es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición.

Artículo 30° inciso b. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 49°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

- El traslado del trabajador a lugar distinto de aquél en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio.

Esta falta es aquella que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y se configura siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador.

Artículo 30° inciso c. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 50°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

- La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida o la salud del trabajador.

Artículo 30° inciso d. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

- El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.

Artículo 30° inciso e. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

- Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o cualquier otra índole.

Artículo 30° inciso f. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97), modificado por la 7ma. D.C.M., Ley N° 29973 (24.12.2012)

- Los actos contra la moral, y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
Artículo 30° inciso g. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) modificado por la Ley N° 27942 (27.02.2003)
- La negativa injustificada del empleador de otorgar la licencia laboral por adopción.
Artículo 7°, Ley N° 27409 (25.01.2001)

Derechos del trabajador

a. Emplazamiento al empleador

El trabajador, antes de accionar judicialmente, deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de 6 días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.
Artículo 30° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

b. Acción judicial

De persistir la hostilidad a pesar del emplazamiento, el trabajador podrá optar excluyentemente por:

- Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada, se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta.

Artículo 35° inciso a. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

- Extinguir el vínculo laboral y solicitar la respectiva indemnización. El trabajador puede optar por la terminación del contrato de trabajo, en cuyo caso demandará el pago de una indemnización, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

La indemnización es la misma que se otorga en el caso de despido arbitrario (una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones, abonándose las fracciones de año por dozos y treintavos).

Artículos 35° inciso b. y 38° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

5.9.7. Plazos

El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad, caduca a los 30 días de producido el hecho.

TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LAS INDEMNIZACIONES								
Código PLAME	Aportación Concepto	Empleador			Trabajador			
		Seguro Social de Salud ESSALUD	Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	SENATI	Sistema Nacional de Pensiones (SNP)	CONAFOVICER	Sistema Privado de Pensiones	Imp. a la Renta 5ta. Categoría
0501	Indemnización por despido arbitrario	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
0503	Indemnización por resolución de contrato a plazo fijo	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
0503	Indemnización por resolución de contrato de trabajador extranjero	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
0501	Indemnización por acto de hostilidad	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO

En el caso de actos de hostilidad, el plazo señalado se computa desde el día siguiente de vencido el plazo otorgado al empleador para que efectúe el descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar, dentro del período prescriptorio, el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador.

Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos, impiden el ejercicio del derecho.

Las únicas excepciones son la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o la falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras duren dichos impedimentos.

Artículo 36° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

5.10. La terminación de la relación de trabajo por causas objetivas

De acuerdo con el artículo 46° de la LPCL, son causas objetivas para la terminación del contrato de trabajo:

- a. El caso fortuito y la fuerza mayor.
- b. Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
- c. La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra.
- d. La reestructuración patrimonial sujeta a la Ley N° 27809 (08.08.2002), Ley General del Sistema Concursal.

5.10.1. El caso fortuito y la fuerza mayor

Procedimiento

Si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá, dentro del plazo de suspensión a que se refiere el artículo 15° de la LPCL (90 días), solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo.

En tal caso se seguirá el procedimiento indicado para los casos de cese por motivos económicos, estructurales, tecnológicos o análogos, sustituyendo el dictamen y la conciliación, por la inspección que el Ministerio del Sector llevará a cabo, con audiencia de partes, poniéndose su resultado en conocimiento del MTPE. Este se encuentra obligado a dictar resolución dentro de los 5 días hábiles siguientes, a partir de los cuales se entenderá aprobada la solicitud si no existiera resolución. Contra dicha resolución expresa o ficta, cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de 3 días hábiles. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de 5 días hábiles. Vencido dicho plazo sin que se haya expedido resolución se tendrá por confirmada la resolución recurrida.

Artículos 47° y 48° incisos e. y f. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

Pago de beneficios sociales

El empleador deberá acreditar el pago total de la compensación por tiempo de servicios en la forma establecida en el D.S. N° 001-97-TR, dentro de las 48 horas de producido el cese.

Artículo 51° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

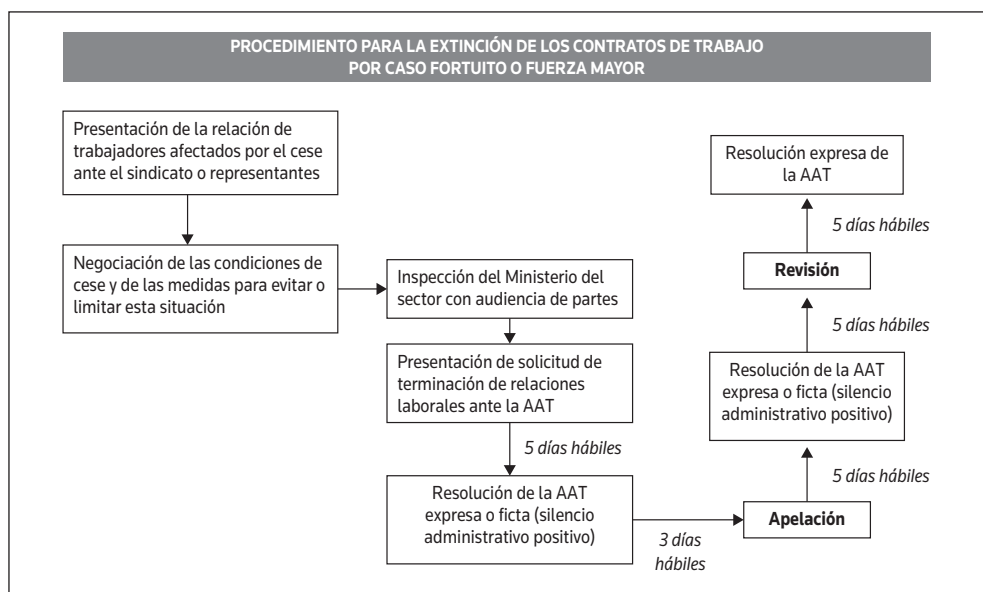
Readmisión

Los trabajadores afectados por este cese gozan del derecho de preferencia para su readmisión en el empleo si el empleador decidiera contratar directamente, o a través de terceros, nuevo personal para ocupar cargos iguales o similares, dentro de un año de producido el cese colectivo.

En tal caso, el empleador deberá notificar por escrito al ex trabajador, con 15 días naturales de anticipación, en el domicilio que el trabajador haya señalado a la empresa.

El trabajador manifestará por escrito su aceptación, recabando del empleador la constancia de entrega, por lo menos con 5 días hábiles de anticipación a la fecha establecida para la readmisión, quedando el empleador liberado si el trabajador no manifiesta su aceptación por escrito. En caso de incumplimiento y de contratarse a personal distinto, el ex-trabajador tendrá derecho a demandar judicialmente la indemnización por despido arbitrario dentro de los 30 días de conocido el hecho.

Artículos 52°, 46° y 38° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 74°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)



5.10.2. Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos

Procedimiento

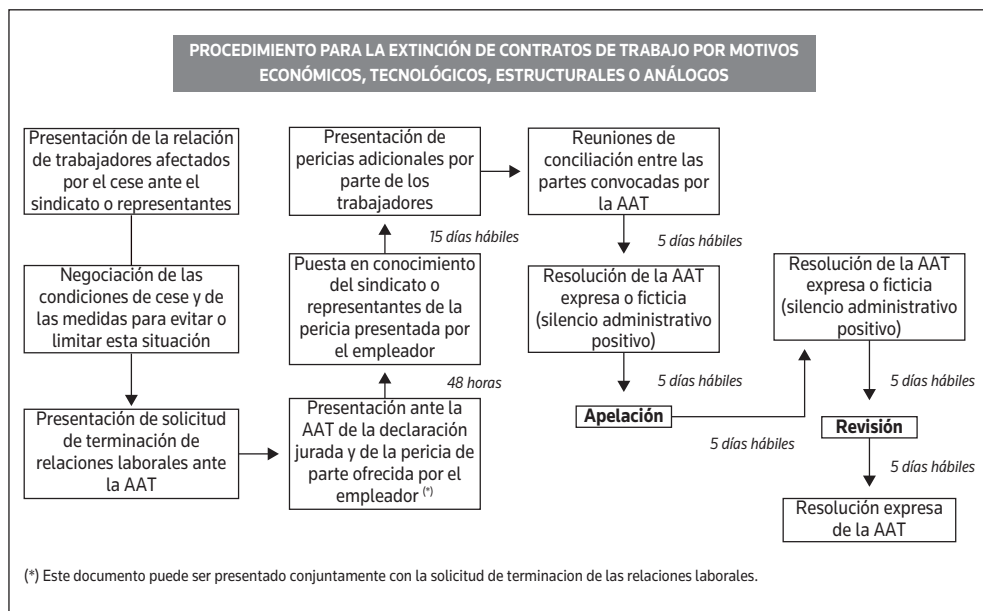
La extinción de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos se sujeta al procedimiento establecido por el artículo 48° de la LPCL. Para estos casos, sólo procederá cuando se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa. En cuanto al procedimiento es el siguiente:

- a. La empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o a sus representantes autorizados en caso de no existir aquél, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados. De este trámite dará cuenta a la AAT para la apertura del respectivo expediente, adjuntando la siguiente documentación:
 - Constancia de haber proporcionado al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o a sus representantes autorizados en caso de no existir aquél, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados.
 - La justificación específica en caso de incluirse en el cese a trabajadores protegidos por el fuero sindical.

- La nómina de los trabajadores, consignando el domicilio de éstos o del sindicato, o el de sus representantes.

Artículo 63°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

- La empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, entablará negociaciones para acordar las condiciones del cese colectivo o medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese del personal. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo; la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las convenciones colectivas vigentes; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante.
- En forma simultánea o sucesiva, el empleador presentará ante la AAT una Declaración Jurada de que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada a la que acompañará una pericia de parte, que acredite su procedencia, que deberá ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República.
Asimismo, el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha documentación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo. La AAT pondrá en conocimiento del sindicato o a falta de éste, de los trabajadores o sus representantes, la pericia de parte, dentro de las 48 horas de presentada; los trabajadores podrán presentar pericias adicionales en los 15 días hábiles siguientes.
- Vencido dicho plazo la AAT, dentro de las 24 horas siguientes, convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador; reuniones que deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los 3 días hábiles siguientes.
- Vencidos los plazos a que se refiere el literal anterior, la AAT está obligada a dictar resolución dentro de los 5 días hábiles siguientes, al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud, si no existiera resolución.



- f. Contra la resolución expresa o ficta, cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de 3 días hábiles. El recurso deberá ser resuelto por la AAT en un plazo no mayor de 5 días hábiles, vencidos los cuales sin que se haya expedido resolución, se tendrá por confirmada la resolución recurrida.

Trámite 5 TUPA-MTPE, modificado por R.M. N° 107-2007-TR (15.09.2007) y R.M. N° 285-2007-TR (28.10.2007)

El cese

En el caso que se apruebe la solicitud, el empleador notificará a los trabajadores afectados con la autorización de tal medida y pondrá a su disposición los beneficios sociales que por ley puedan corresponderles.

Artículo 50° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

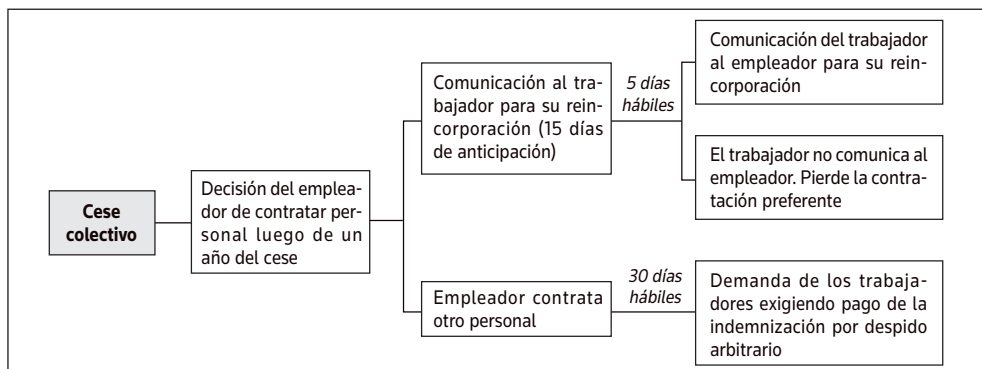
Pago de beneficios sociales

El empleador deberá acreditar el pago total de la compensación por tiempo de servicios, calculada en la forma establecida en el D.S. N° 001-97-TR, dentro de las 48 horas de producido el cese.

Artículo 51° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

Readmisión

Al respecto, véase numeral 5.10.1. del presente Capítulo.



5.10.3. La disolución y liquidación de la empresa y la quiebra

Procedimiento

Adoptado el acuerdo de disolución de la empresa por el órgano competente de ésta, conforme a la Ley General de Sociedades, Ley N° 26887 (09.12.97) y en los casos de liquidación extrajudicial o quiebra de la empresa, el cese se producirá otorgando a los trabajadores el plazo previsto por la Quinta Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 27089 (08.08.2002); es decir, 10 días calendario.

El empleador pondrá en conocimiento de la AAT los casos de cese por esta causal.

Trámite 5 TUPA-MTPE, modificado por R.M. N° 107-2007-TR (15.09.2007) y R.M. N° 285-2007-TR (28.10.2007)

Artículo 49° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículos 72° y 73°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

Derechos de los trabajadores

Los trabajadores tienen primera opción para adquirir los activos e instalaciones de la empresa quebrada o en liquidación que les permita continuar o sustituir su fuente de trabajo.

Las remuneraciones y beneficios sociales insolutos se podrán aplicar en tal caso a la compra de dichos activos e instalaciones, o a la respectiva compensación de deudas.

Artículo 49° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

Pago de beneficios sociales

El empleador deberá acreditar el pago total de la compensación por tiempo de servicios en la forma establecida en el D.S. N° 001-97-TR, dentro de las 48 horas de producido el cese.

Artículo 51° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

5.10.4. Disolución y liquidación en un procedimiento concursal

Si en un proceso concursal se ha llegado a la disolución y liquidación de la empresa, el liquidador tiene la facultad de cesar a los trabajadores. Luego de la celebración del convenio de liquidación el liquidador cursará aviso notarial con una anticipación de 10 días calendario a la fecha de cese.

Ley N° 27809 (08.08.2002)

El procedimiento para proceder a un cese colectivo de trabajadores, por causas objetivas, está regulado en el trámite 5 TUPA-MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006), modificado por R.M. N° 107-2007-TR (15.09.2007) y R.M. N° 285-2007-TR (28.10.2007).

5.11. Cese por promoción del empleo autónomo

El Estado promueve la consecución de un empleo pleno, productivo y libremente elegido, a través de la promoción de formas asociativas decididas por los propios trabajadores que deseen constituir sus empresas como un mecanismo eficaz para la generación de nuevos puestos de trabajo.

Las empresas y sus trabajadores dentro del marco de la negociación colectiva o por convenio individual con sus respectivos trabajadores, pueden establecer programas de incentivos o ayudas que fomenten la constitución de nuevas empresas por los trabajadores que en forma voluntaria opten por extinguir su vínculo laboral.

Los trabajadores podrán optar por las siguientes modalidades empresariales de fomento al empleo autónomo:

- a. Constitución de pequeñas empresas y micro-empresas.
- b. Programas de accionariado difundido regulado por la respectiva Ley de Privatización.
- c. Cooperativas de trabajadores: Cooperativas de Trabajo y Fomento del Empleo, y Cooperativas de Trabajo Temporal.
- d. Cualquier otra modalidad empresarial o societaria contemplada por la Ley General de Sociedades y en la legislación mercantil vigente.

Artículos 46°, 47° y 49° LFPL, D.S. N° 002-97-TR (27.03.97)

5.12. Procedimiento en caso de cierre del centro de trabajo sin autorización

El Ministerio Público, por el solo mérito del acta inspectiva elaborada por la AAT, en la que conste el cierre del centro de trabajo sin autorización expresa de la AAT y la falta de pago de las remuneraciones e indemnizaciones de los trabajadores, procederá, a solicitud de los afectados, a denunciar al empleador respectivo por el delito de violación de la libertad de trabajo, tipificado en el artículo 168° del Código Penal, cuya pena es de hasta 2 años de prisión.

La autoridad judicial sólo podrá denegar el inicio de la instrucción o suspenderla si el empleador acredita haber cumplido con sus obligaciones laborales.

Artículo 1°, D. Ley N° 26135 (30.12.92)

5.13. El despido según la interpretación del Tribunal Constitucional

5.13.1. Tipos de despido

El Tribunal Constitucional (TC), en la Sentencia del 11 de julio del 2002 (Exp. 1124-2001-AA/TC), estableció que el contenido esencial del derecho al trabajo, el que se encuentra consagrado en el artículo 22° de la Constitución, implica dos aspectos, el derecho al trabajo a) de entrada o acceso, que implica el derecho de acceder a un puesto de trabajo, y por otro lado el derecho al trabajo b) de salida, que implica el derecho a no ser despedido sino por causa justa⁽⁶⁷⁾. En atención a ello, se puede establecer que el Derecho al Trabajo es la protección constitucional que tiene toda persona que no tiene un empleo a obtenerlo y, de la misma manera, la protección especial del trabajador de conservar el puesto de trabajo⁽⁶⁸⁾.

Es de esta manera, que el derecho al trabajo de salida, (en lo referido a la conservación del empleo), "(...) supone la vigencia del principio de causalidad como exigencia ineludible para la validez del despido, descartando de este modo del ordenamiento jurídico, el despido *ad nutum* o incausado, entendiéndose por tal aquel en el cual la sola expresión de voluntad del empleador es considerada suficiente para extinguir la relación laboral"⁽⁶⁹⁾.

En virtud de ello el TC, a través de la Resolución del 13 de marzo del 2003 (Exp. N° 976-2001-AA/TC), estableció tres tipos de despidos, que quiebran el derecho al trabajo de salida:

- a. **Despido nulo:** Este tipo de despido implica un acto lesivo a los derechos fundamentales del trabajo, sea por motivos de discriminación, acto antisindicales, protección a la madre gestante u otros que establezca la ley. En ese sentido, se considera nulo el despido que se realice al trabajador por su sola condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales; por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición); por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc; por su estado de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto); por razones de ser portador de Sida; y finalmente, el despido por razones de discapacidad.
- b. **Despido incausado:** Como su nombre lo indica, es el tipo de despido que no cuenta con una causa de acto jurídico que extingue la relación de trabajo. Es cuando se despide al trabajador, de manera verbal o escrita, sin expresarle la causa que la justifique. Este despido vulnera el derecho constitucional al trabajo, pues no se expresa causa justa y real relacionada con la conducta o capacidad del trabajador de acuerdo a la regulación en la Ley sino por la sola y mera voluntad unilateral del empleador⁽⁷⁰⁾.

(67) Fundamento N° 12 de la Resolución del Tribunal Constitucional del 11 de julio del 2002 recaída en el Exp. N° 1124-2001-AA/TC.

(68) NEVES MUJICA, Javier, "Los conceptos y los efectos de la Sentencia del Caso Telefónica", Diálogo con la Jurisprudencia: Actualidad, Análisis y Crítica Jurisprudencial, Lima, Octubre, 2002, N° 49, p.p. 45-48.

(69) BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, "Derecho al Trabajo y Despido Arbitrario en a Jurisprudencia del Tribunal Constitucional", Diálogo con la Jurisprudencia: Actualidad, Análisis y Crítica Jurisprudencial, Lima, Octubre, 2002, N° 49, p.p. 27-36.

(70) BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, "Derecho al Trabajo y Despido Arbitrario en a Jurisprudencia del Tribunal Constitucional", Diálogo con la Jurisprudencia: Actualidad, Análisis y Crítica Jurisprudencial, Lima, Octubre, 2002, N° 49, p.p. 27-36.

c. Despido fraudulento: Cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales. Los supuestos de este tipo de despido se producen cuando:

- (i) Se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios,
- (ii) Se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad,
- (iii) Se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad,
- (iv) Mediante la “fabricación de pruebas”.

El TC entiende que este despido también vulnera el derecho al trabajo, pues: “(...) al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforme a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo”⁽⁷¹⁾.

5.13.2. El carácter alternativo de la Acción de Amparo

La derogada Ley N° 23506, Ley de Hábeas Corpus y Amparo, establecía (Art. 6° num. 3) que la acción de amparo era improcedente cuando el agraviado optaba por recurrir a la vía jurisdiccional ordinaria. Por ello, el Tribunal Constitucional señaló que: “(...) en nuestro ordenamiento jurídico, el afectado en sus derechos constitucionales laborales no está obligado a acudir previamente a las instancias judiciales ordinarias (...), en efecto, el amparo constitucional no es una vía excepcional, residual o extraordinaria (...) al contrario, nuestra legislación (...) condena con la desestimación de la demanda si es que antes de acudir a la acción de amparo, el justiciable optó por la vía ordinaria. Lo que significa que (...) en nuestro país el amparo es un proceso, por llamarlo así, “alternativo” (...)”⁽⁷²⁾.

Esta norma, lamentablemente, facilitó el indebido uso de la acción de amparo, lo que a su vez generó un exceso en la carga procesal constitucional. Ante ello, el Código Procesal Constitucional (CPC), aprobado por la Ley N° 28237 (31.05.2004) modificó el criterio señalado y estableció su carácter residual. El Tribunal, mediante distintas resoluciones ha establecido los supuestos en los cuales, por excepción, los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada y de la actividad pública puede acudir a la vía constitucional.

Consideramos importante señalar previamente que, en el supuesto que los trabajadores, de manera individual, decidan acceder a la vía ordinaria laboral, no quedarán impedidos que el Sindicato que los representa pueda accionar, vía Proceso de Amparo. En efecto, de acuerdo al recurso de agravio constitucional interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha, el TC, establece su criterio sobre: 1.- La posibilidad que el Sindicato interponga acción de amparo, aún cuando sus dirigentes y afiliados recurran mediante procesos individuales, a la vía ordinaria laboral; y, 2.- Que el Sindicato pueda defender sus intereses como organización, así como los de los trabajadores dirigentes y afiliados. Respecto al primer tema y contrarestando la tesis de imposibilidad del sindicato para accionar vía amparo cuando sus afiliados ya han optado la vía ordinaria, el TC señala que “(...) si cada uno de los dirigentes y afiliados despedidos hubieran iniciado individualmente procesos de amparo, entonces dicha tesis sería relevante. Ocurre, sin embargo, que en el presente caso es el Sindicato quien acude a la justicia constitucional a defender derechos constitucionales colectivos de carácter laboral (...)”

(71) N° 15 de la Resolución del Tribunal Constitucional de 13 de marzo del 2003, recaída en el Expediente N° 971-2001-AA/TC.

(72) Fundamento N° 3.3. de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 13 de marzo del 2003 recaída en el Expediente N° 971-2001-AA/TC.

de manera que no habiendo identidad de partes nos encontramos en otro supuesto (...)”⁽⁷³⁾. Por lo que, resulta válida la demanda de amparo presentada por el Sindicato. Respecto al segundo tema, [el TC] señala que la representatividad de los sindicatos para defender los intereses de sus afiliados así como los de sus dirigentes, tiene pleno sustento constitucional. Es este último caso, el TC, esta ampliando la interpretación del artículo 9° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo (24.06.96).

5.13.3. Supuesto en los que procede la vía de amparo

a. Régimen Laboral de la Actividad Privada

De acuerdo a lo señalado en el punto anterior, el Tribunal Constitucional ha limitado la procedencia de los procesos de amparo atendiendo a la existencia de otros procesos especiales e igualmente satisfactorios, como el proceso ordinario laboral.

En este sentido solo en los casos en que “(..) la vía judicial ordinaria no sea posible obtener la reposición o restitución del derecho vulnerado, el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen laboral privado, incluida la reposición cuando el despido se funde en los supuestos mencionados”⁽⁷⁴⁾.

LA ACCIÓN DE AMPARO PARA EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO		
Motivo	Procedencia del Amparo	Criterio
Despido nulo Se despide al trabajador por: su condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales; por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición); por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc; por su estado de embarazo; por razones de ser portador de Sida; y finalmente, por razones de discapacidad.	Debido a la urgencia de los derechos involucrados, procede la acción de amparo.	Sumariedad del proceso.
Despido incausado Se despide al trabajador, de manera verbal o escrita, sin expresarle causa que la justifique.	El amparo es la vía idónea para reponer el derecho vulnerado.	La misma reparación al trabajador agraviado.
Despido fraudulento Cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales.	Procede el amparo cuando el demandante acredite fehacientemente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral.	La misma reparación al trabajador agraviado
- Impugnación de despido en los cuales el trabajador no solicite la reposición en su puesto de trabajo. - Los actos de hostilidad regulados en el artículo 31° de la LPCL. - Los despidos fundados en causa justa que se refieren a hechos controvertidos.	La regla es que se tramiten a través de un proceso laboral. Sin embargo, como excepción, cuando el trabajador demuestre que la vía ordinaria laboral no es la idónea para resolver dada la urgencia de la acción, podrá tramitarse vía acción de amparo.	Sumariedad del proceso.

(73) Exp. N° 3311-2005-PA/TC Fundamento 2.

(74) Fundamento N° 7 de la Resolución del Tribunal Constitucional del 28 de noviembre del 2005, recaída en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC.

Por tanto, el TC establece como regla el criterio que el proceso ordinario otorgue la misma reparación al trabajador agraviado (reposición en el puesto de trabajo) y como excepción el caso de despido nulo, donde el trabajador puede optar por el pago de la indemnización o la reposición en el puesto de trabajo, ya que también puede tramitarse a través de un proceso de amparo, debido a la urgencia y la naturaleza de los derechos protegidos (derechos y bienes constitucionales).

Tomando como criterio la falta de idoneidad de la reparación que obtiene el trabajador a través de la vía jurisdiccional ordinaria el TC ha determinado la procedencia del amparo en cada tipo de despido, señalado lo siguiente:

- **Despido incausado:** El amparo es la vía idónea para reponer el derecho vulnerado.
- **Despido fraudulento:** Sólo es procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehacientemente e indubitadamente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos. Ello debido a que, los procesos constitucionales no cuentan con etapa probatoria y que sólo son procedentes los medios de prueba que no requieran actuación (Art. 9° del CPC).

De acuerdo a la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 0206-2005-PA (Caso Baylón Flores), que establece en su fundamento octavo: “En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuya una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehacientemente e indubitadamente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos”.

- **Despido nulo:** A pesar que en esta clase de despidos el trabajador puede elegir entre el pago de la indemnización o la reposición, el TC considera que debido a la urgencia de los derechos involucrados, el proceso de amparo es procedente para tramitar este tipo de despido. En este único supuesto, el TC ha tenido en consideración la sumariedad del proceso de amparo en relación a un proceso laboral. Respecto a los motivos del despido nulo que son objeto del proceso constitucional, el TC elabora una lista cerrada, dentro de la que no se encuentra el despido de un trabajador por haber presentado una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes.

El TC también ha establecido, como regla, que se tramitará a través de un proceso laboral ordinario los siguientes casos:

- Los procesos judiciales de impugnación de despido en los cuales el trabajador no solicite la reposición en su puesto de trabajo.
- Los actos de hostilidad regulados en el artículo 31° de la LPCL.
- Los despidos fundados en causa justa que se refieren a hechos controvertidos.

En los tres supuestos señalados procede el proceso de amparo, como excepción, cuando el trabajador demuestre que la vía ordinaria laboral no es la idónea para resolver. De esta manera, el trabajador despedido deberá demostrar la urgencia que tiene para que su derecho sea tutelado en la vía constitucional aprovechando la mayor sumariedad de este proceso constitucional.

Cabe resaltar que de acuerdo al I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, Lima – 2012, *los jueces de trabajo en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, están facultados para conocer los procesos de impugnación o nulidad de despido incausado o despido fraudulento,*

que de ser fundado tengan como consecuencia la reposición del trabajador al centro de trabajo.

Para los procesos de amparo que actualmente se encuentran en trámite, el TC ha señalado que, deben adecuarse a las disposiciones señaladas en la resolución del 28 de noviembre del 2005 (Expediente N° 0206-2005-PA/TC). En caso que estos procesos no cumplan los requisitos de procedencia analizados líneas arriba, los jueces que tramitan el proceso deberán declararlos improcedentes y encausarlos a la vía ordinaria laboral, en la cual los Jueces de Trabajo deberán adaptar tales demandas conforme a lo dispuesto por la Ley N° 26636 (24.06.96), Ley Procesal del Trabajo.

b. Régimen Laboral Público

Siguiendo el criterio de que el proceso ordinario otorgue la misma reparación al trabajador agraviado, el TC ha señalado la vía normal para resolver las pretensiones individuales por conflictos jurídicos derivados de la aplicación de la legislación laboral pública es el proceso contencioso administrativo, pues permite la reposición del trabajador despedido y prevé la concesión de medidas cautelares. En tal sentido, señala que: "(...) si en virtud de la legislación laboral pública (Decreto Legislativo N° 276, Ley N° 24041 y regímenes especiales de servidores públicos sujetos a la carrera administrativa) y del proceso contencioso administrativo es posible la reposición, entonces las consecuencias que se deriven de los despidos de los servidores públicos o el personal que sin tener tal condición labora para el sector público (Ley N° 24041), deberán dilucidarse en la vía contenciosa administrativa por ser la idónea, adecuada e igualmente satisfactoria, en relación al proceso de amparo, para resolver las controversias laborales públicas"⁽⁷⁵⁾.

En este caso, el TC, establece el proceso contencioso-administrativo como única vía para que los trabajadores del sector público reclamen ante un despido. Al respecto un sector de la doctrina considera que no es un argumento válido para defender la sumariedad del proceso contencioso-administrativo que en su interior se permita la interposición de medidas cautelares, pues: "(...) primero, la respuesta que se obtenga mediante una medida cautelar no es una respuesta definitiva; y segundo (...) el proceso constitucional también prevé medidas cautelares aún dentro de un proceso sumarísimo"⁽⁷⁶⁾. Por tales motivos, consideramos que el TC no ha tenido en consideración todas las características que debe reunir un proceso ordinario para ser igualmente satisfactorio que el proceso de amparo y esto ha generado una cuestionable limitación al derecho de los trabajadores públicos de recurrir al proceso de amparo.

Por otra parte, el TC ha señalado que los trabajadores del régimen laboral de la actividad pública sólo pueden recurrir al proceso de amparo cuando: (i) demuestren que no pueden recurrir a la vía contenciosa-administrativa, (ii) se presenten situaciones de urgencia, o, (iii) demuestren objetiva y fehacientemente que la vía contenciosa administrativa no es la idónea. Asimismo, el amparo será procedente cuando se produzca el despido de servidores públicos cuya causa sea: su afiliación sindical o cargo sindical, por discriminación, en el caso de las mujeres por su maternidad, y por la condición de impedido físico o mental.

(75) Fundamento N° 22 de la Resolución del Tribunal Constitucional del 28 de noviembre del 2005, recaída en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC.

(76) CASTILLO CÓRDOVA, Luis, "Comentarios al Código Procesal Constitucional", Lima: ARA Editores, 2004, p. 182.

Finalmente, el Tribunal Constitucional ha determinado que los procesos de amparo que actualmente se encuentran en trámite deben adecuarse a las disposiciones señaladas en la Resolución materia de análisis y en caso estos procesos no cumplan los requisitos de procedencia analizados líneas arriba, los jueces que tramitan el proceso deberán declararlos improcedentes y incausarlos a la vía del proceso contencioso-administrativo. Asimismo, el TC ha señalado que los Jueces Contenciosos-Administrativos deben adaptar estos procesos de acuerdo con lo establecido en la Resolución del Tribunal Constitucional publicada el 12 de julio del 2005 (Exp. N° 1417-2005-AA/TC)⁽⁷⁷⁾.

El TC emplea el criterio de sumariedad para establecer la procedencia del amparo en caso de despidos nulos, pero, en el caso de la afectación del derecho al trabajo de los trabajadores públicos, dicho Tribunal se ha limitado a señalar que el proceso contencioso-administrativo es igualmente eficaz que el amparo debido a que otorga la misma reparación (reposición). Es decir, el TC no ha valorado la sumariedad que requiere el proceso ordinario para que el trabajador público agraviado pueda obtener la reparación por la afectación a su derecho al trabajo, el cual goza de reconocimiento constitucional al igual que los derechos afectados en el despido nulo (derecho a la libertad sindical, a la no discriminación, etc.)

Por tales motivos, consideramos que el TC no ha utilizado los mismos criterios al analizar los supuestos de procedencia del amparo en caso de afectación del derecho al trabajo. A partir de lo señalado por el mismo Tribunal, entendemos que aplicar a todos los casos el criterio de sumariedad de los procesos ordinarios como requisito para la improcedencia del proceso de amparo puede generar la masificación de estos procesos constitucionales debido a que, como ya hemos señalado, en la actualidad ningún proceso ordinario es tan o más célere que el amparo. En consecuencia y en aplicación del numeral 2 del artículo 5° del CPC, el Juez de Turno debería declarar siempre su procedencia.

LA ACCIÓN DE AMPARO PARA EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO		
Motivo	Procedencia del Amparo	Criterio
La regla en los casos despido nulo, incausado y fraudulento.	El proceso contencioso-administrativo es igualmente eficaz ya que otorga la misma reparación (reposición).	La misma reparación al trabajador agraviado.
Excepción: (i) Demuestren que no pueden recurrir a la vía contenciosa-administrativa, (ii) Se presenten situaciones de urgencia, o, (iii) demuestren objetiva y fehacientemente que la vía contenciosa administrativa no es la idónea.	Procede de manera excepcional el amparo.	La misma reparación al trabajador agraviado.
Excepción: Cuando la causa del despido sea: afiliación sindical o cargo sindical, por discriminación, en el caso de las mujeres por su maternidad, y por la condición de impedido físico o mental.	Debido a la naturaleza del proceso.	Sumariedad.

6. Trabajadores de dirección y de confianza

En función a la participación de los trabajadores dentro de la empresa, nuestra legislación ha considerado las siguientes categorías de trabajadores:

(77) Los criterios de adecuación establecidos en esta Resolución pueden encontrarse en la Revista Asesoría Laboral N° 178, Año XV, Octubre, 2005, p.p.42-51.

6.1. Personal de dirección

Es aquél que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control, o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Artículo 43° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

6.2. Trabajadores de confianza

Son aquéllos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquéllos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

Artículo 43° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

6.3. Normas comunes

Todos los trabajadores que directamente o por promoción acceden a puestos de dirección o de confianza se encuentran comprendidos dentro de los alcances descritos. Sin embargo, en la designación o promoción del trabajador, la ley no ampara el abuso del derecho ni la simulación.

Artículo 44° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

Para la calificación de los puestos de dirección y de confianza, el empleador aplicará el siguiente procedimiento:

- a. Identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa de acuerdo con la definición dada.
- b. Comunicará por escrito a los trabajadores que ocupen los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales.
- c. Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

La calificación antes mencionada es una formalidad y por tanto, su inobservancia no enerva la condición real de los trabajadores, si ésta se acredita de la prueba actuada.

Los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados, podrán recurrir ante la Autoridad Judicial, para que deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los 30 días naturales posteriores a la comunicación respectiva.

Artículos 59°, 60° y 61°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

6.4. Importancia de la calificación

A partir de la derogación de la reposición en los casos de despidos injustificados por la Ley N° 26513 (28.07.95), beneficio que no alcanzaba a los trabajadores de dirección y de confianza, la calificación como tales ha dejado de tener importancia, salvo para efectos de organización interna de la empresa o entidad y para:

- La ampliación del período de prueba (*ver numeral 2 del presente Capítulo*).
- El ejercicio de derechos sindicales: no pueden ser miembros del sindicato, salvo que el estatuto de la organización sindical expresamente lo permita, no se les aplican los convenios colectivos y no pueden ejercer el derecho de huelga. Al respecto, puede consultarse el D.S. N° 010-2003-TR (05.10.2003), TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Los trabajadores de dirección se encuentran excluidos de la protección de la jornada máxima legal.
- El personal de confianza no sujeto a un control efectivo del tiempo de trabajo no gozan de la protección de la jornada máxima legal.
- Los gerentes que decidan no hacer uso de su descanso vacacional no tienen derecho al pago triple en caso de falta de goce vacacional (*ver punto 3.6 del Capítulo 7*).
- Los trabajadores de dirección y aquellos que intervienen en labores de inspección, no tienen el derecho a exigir ni el descanso sustitutorio ni el pago del descanso semanal obligatorio, cuando el trabajador no goce de su día de descanso en la semana.

CAPÍTULO 3

Intermediación laboral, tercerización y agencias de empleo

La intermediación y tercerización son dos situaciones jurídicas relativamente nuevas en nuestro ordenamiento jurídico y es de vital importancia saber determinar cuándo nos encontramos ante una intermediación laboral y una tercerización laboral, siendo que en ambas se externalizan servicios. Parafraseando a Raso Delgue, citado por Toyama Miyagusuku, por externalización de servicios entendemos todo fenómeno por el cual el empleador se desvincula de una actividad o proceso del ciclo productivo que venía realizando para trasladarla a un tercero. Este proceso de desvinculación podría ser solamente de mano de obra (intermediación laboral) o de un servicio integral (tercerización u outsourcing), pero, en ambos casos, estaríamos ante diversos mecanismos de control de la actividad externalizada para que no nos encontremos ante una simple sustitución de empresas.⁽⁷⁸⁾

1. Intermediación laboral

La intermediación laboral se encuentra regulada por la Ley N° 27626 (09.01.2002) y su reglamento aprobado por D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002), modificado por los D.S. N° 008-2007-TR (27.04.2007) y el D.S. N° 020-2007-TR (20.09.2007). A la intermediación podemos definirla como aquella figura jurídica en la cual una empresa denominada intermediadora o de intermediación laboral y otra denominada empresa usuaria o principal celebran un contrato civil, de locación de servicios, por medio del cual la primera desplaza o destaca personal a la segunda para que desarrollen ciertas actividades señaladas en la legislación que se indicarán más adelante. Cabe resaltar que no existe vínculo laboral entre el personal destacado (trabajadores de la empresa intermediadora) y la empresa usuaria o principal, salvo alguna de las causales de desnaturalización que se señalarán posteriormente.

En otras palabras, la intermediación puede ser definida como la provisión de trabajadores de una entidad que es el empleador (empresa de intermediación – empresas especiales o cooperativas de trabajadores) para que éstos presten servicios bajo la dirección de un tercero (empresa usuaria). Entonces, se aprecia relaciones triangulares por las cuales se rompe la tradicional relación directa y bilateral entre quien emite las órdenes (empleador) y aquellos que deben cumplirla (trabajadores): en medio de ambos, aparece el empleador formal que será la entidad de intermediación laboral.⁽⁷⁹⁾

Existen dos requisitos elementales que siempre se manifestarán en una intermediación laboral, éstos son: el destaque exclusivo de trabajadores a la empresa usuaria y que éstos laboren bajo las órdenes de los jefes y supervisores de la misma quien define el contenido de la prestación laboral. La remuneración y los demás beneficios sociales, así como todas las obligaciones de seguridad social, serán pagadas por la empresa de intermediación puesto que ésta no deja de ser el empleador de los trabajadores destacados que solo prestan el servicio a la empresa usuaria y ésta última tiene facultades de dirección y fiscalización (específicamente en el caso de los servicios temporales), siendo que, por mandato legal expreso, las actividades especializadas y complementarias carecen de éstas facultades teniendo solo atribuciones de mera coordinación. Es decir, las facultades del empleador se encuentran compartidas sin que ello signifique que exista vínculo laboral entre los trabajadores destacados y la empresa usuaria, salvo los casos de desnaturalización.

(78) Toyama Miyagusuku, Jorge. Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral. Gaceta Jurídica. Lima, 2009. p. 162.

(79) Toyama Miyagusuku, Jorge. Op. cit p. 192.

1.1. Entidades

La intermediación laboral sólo podrá prestarse por empresas de servicios o cooperativas, mediante la celebración de un contrato de locación de servicios con el fin de destacar su personal, al centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria.

Por centro de trabajo se entiende el lugar donde se encuentran las instalaciones de la empresa usuaria en la que el trabajador presta sus servicios, mientras que centro de operaciones es el lugar donde el trabajador realiza sus labores fuera del centro de trabajo de la empresa usuaria.

Artículo 2°, Ley N° 27626 (09.01.2002) y artículo 2°, D.S. N° 003-200-TR (28.04.2002)

1.1.1. Empresas de servicios

Las empresas de servicios son las constituidas como personas jurídicas de acuerdo a la Ley N° 26887 (09.12.97), Ley General de Sociedades y sus modificatorias, y tendrán como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral.

Las actividades accesorias, directamente vinculadas e indispensables para la realización de actividades de intermediación laboral, son consideradas como parte del objeto social de estas empresas de servicios.

Se han regulado hasta tres tipos de empresas de servicios:

a. Empresas de servicios temporales

Son personas jurídicas que contratan con terceras denominadas usuarias (persona natural o jurídica) para destacar trabajadores temporalmente, con el fin que éstos presten sus servicios en el desarrollo de las actividades de la empresa usuaria, bajo el poder de dirección de ésta. Los supuestos de temporalidad habilitantes para poder celebrar estos contratos con una empresa de servicios de este tipo, corresponden a los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia previstos en la LPCL.

El contrato de naturaleza ocasional tiene como objetivo atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo, mientras que el contrato de suplencia tiene como objetivo sustituir a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo.

Artículo 11°, Ley N° 27626 (09.01.2002) y artículo 14°, D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002)

b. Empresas de servicios complementarios

Son aquellas personas jurídicas que destacan su personal a terceras empresas denominadas usuarias para el desarrollo de actividades complementarias (constituyen actividades complementarias de la empresa usuaria aquella que es de carácter auxiliar, no vinculada a la actividad principal, y cuya ausencia o falta de ejecución no interrumpe la actividad empresarial, tal como las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza. La actividad complementaria no es indispensable para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria), de carácter auxiliar, accesorio (las actividades accesorias, directamente vinculadas e indispensables para la realización de las actividades de intermediación laboral, son consideradas como parte del objeto social de las entidades), secundario o no vinculado a la actividad principal (constituye actividad principal de la empresa usuaria aquella que es consustancial al giro del negocio. Son actividad principal las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y de prestación de servicios: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en

general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa), como los casos de vigilancia, seguridad, mantenimiento, mensajería externa y limpieza.

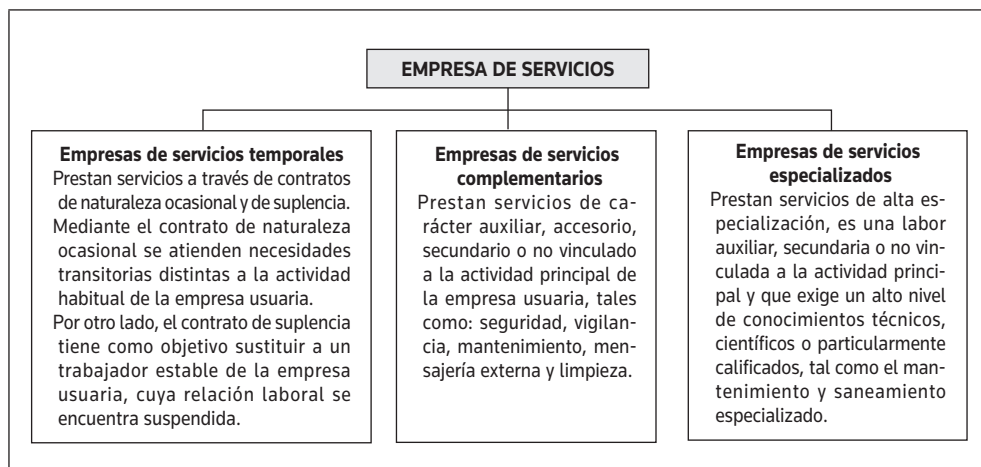
Artículo 11°, Ley N° 27626 (09.01.2002) y artículo 1°, D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002)

c. Empresas de servicios especializados

Son aquellas personas jurídicas que brindan servicios de alta especialización, en relación con la empresa usuaria que las contrata; es una labor auxiliar, secundaria o no vinculada a la actividad principal; y que exige un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados, tal como el mantenimiento y saneamiento especializados. En este supuesto la empresa usuaria carece de facultad de dirección respecto de las tareas que ejecuta el personal destacado por la empresa de servicios especializados.

Las empresas de servicios temporales, complementarios y especializados pueden desarrollar simultáneamente las diferentes actividades de intermediación, siempre que ello conste así en su estatuto y en el correspondiente registro ante el MTPE.

Artículo 11°, Ley N° 27626 (09.01.2002) y artículo 14°, D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002)



1.1.2. Cooperativas de trabajadores

También pueden prestar servicios de intermediación laboral, las cooperativas de trabajo constituidas conforme al TUO de la Ley General de Cooperativas, D.S. N° 074-90-TR (07.01.91). Estas cooperativas pueden ser de dos tipos:

- **Cooperativas de trabajo temporal**

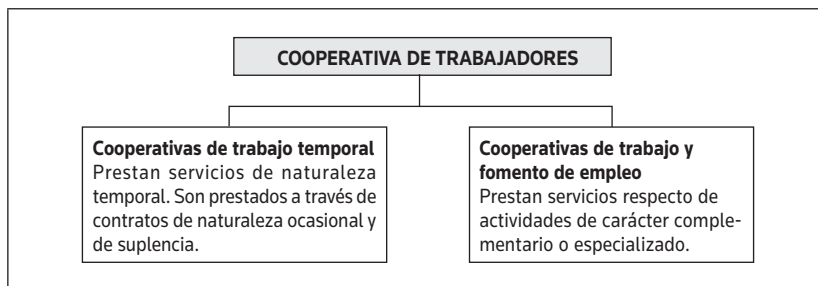
Son aquellas constituidas específicamente para destacar a sus socios trabajadores a las empresas usuarias a efectos de que éstos desarrollen labores correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia previstos en la LPCL.

- **Cooperativas de trabajo y fomento del empleo**

Son las que se dedican, exclusivamente, mediante sus socios trabajadores destacados, a

prestar sus servicios respecto de actividades de carácter complementario o especializado. Las actividades accesorias, directamente vinculadas e indispensables para la realización de las actividades de intermediación laboral, son consideradas como parte del objeto social.

Artículo 12°, Ley N° 27626 (09.01.2002) y artículo 14°, D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002)



1.2. Limitaciones, prohibiciones, exclusiones y desnaturalización

1.2.1. Límites porcentuales y cualitativos

El número de trabajadores de empresas de servicios o cooperativas que pueden prestar servicios en las empresas usuarias, bajo modalidad temporal, no podrá exceder del 20% del total de trabajadores de la empresa usuaria.

Para el caso de las empresas de servicios complementarios o especializados y cooperativas de trabajo y fomento del empleo, no hay límites respecto de la cantidad de trabajadores que pueden ser destacados a una empresa usuaria; sin embargo se exige que la empresa de servicios o la cooperativa asuma plena autonomía técnica y responsabilidad para el desarrollo de sus actividades.

Artículo 6°, Ley N° 27626 (09.01.2002) y artículos 3°, D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002)

1.2.2. Supuestos prohibidos

No cabe la contratación de una entidad de intermediación en los siguientes casos:

- Para cubrir personal que se encuentre ejerciendo el derecho de huelga.
- Para cubrir personal en otra entidad de intermediación.
- Para prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de la empresa usuaria.

Artículo 8°, Ley N° 27626 (09.01.2002) y artículo 14°, D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002)

1.2.3. Exclusiones

No se consideran como supuestos de intermediación laboral:

- Los contratos de gerencia, regulados en el artículo 193° de la Ley General de Sociedades.
- Los contratos de obra.
- Los procesos de tercerización externa.
- Los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo de una empresa.
- Los servicios prestados por empresas contratistas o sub contratistas, siempre que asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, y cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Algunos elementos que nos permiten identificar estos casos, son la pluralidad de clientes, el equipamiento propio y la forma de retribución de la obra o servicio, que evidencien que no se trata de una simple provisión de personal.

3ra. D.T.C.F., Ley N° 27626 y artículo 4°, D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002)

1.2.4. Desnaturalización

Se considera que se configura una relación laboral directa entre el trabajador y una empresa usuaria desde el inicio de la prestación de los servicios de los primeros, cuando se verifique en un procedimiento de inspección a cargo de la AAT, los siguientes casos de infracción a los supuestos de intermediación laboral:

- El exceso de los porcentajes limitativos establecidos para la intermediación de servicios temporales.
- La intermediación para servicios temporales distintos de los que pueden ser cubiertos por los contratos de naturaleza ocasional o de suplencia.
- La intermediación para labores distintas a las reguladas en los numerales 1.1.1. y 1.1.2.
- La reiterancia del incumplimiento de las obligaciones de la empresa usuaria (*ver numeral 1.4.*). Se verifica la reiterancia cuando persiste el incumplimiento y se constata en la visita de reinspección o cuando se constata que en un procedimiento de inspección anterior la empresa usuaria realiza tal incumplimiento.

Asimismo, en los casos en que mediante contratos o subcontratos de naturaleza civil se provean trabajadores para desarrollar labores que correspondan a la actividad principal de la empresa usuaria, se entenderá que tales trabajadores han tenido contrato de trabajo con la empresa usuaria desde su respectiva fecha de iniciación de labores en dicha empresa.

Artículos 4°, 5°, 6°, 8°, 11.1° y 12°, Ley N° 27626 (09.01.2002) y artículo 14°, D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002)

1.3. Protección del trabajador

1.3.1. Derechos y beneficios laborales

Los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas gozan de los derechos y beneficios que corresponde a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Asimismo, cuando sean destacados a una empresa usuaria, tienen derecho a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores; para este efecto se han dispuesto las siguientes reglas:

- Los trabajadores destacados tendrán las mismas remuneraciones y condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa usuaria, cuando sean de alcance general, de acuerdo con la categoría ocupacional o función desempeñada, mientras dure el destaque.
- No son extensivos los derechos que sean otorgados por la existencia de una situación especial objetiva, inherentes a calificaciones personales, desarrollo de actividades específicas, particularidades del puesto o el cumplimiento de condiciones específicas.
- Tampoco procede la extensión de derechos y beneficios cuando las labores desarrolladas por los trabajadores destacados no son efectuadas por ningún trabajador de la empresa usuaria.

Artículo 7°, Ley N° 27626 (09.01.2002) y artículo 5°, D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002)

1.3.2. Protección del ejercicio de derechos colectivos

La intermediación laboral será nula de pleno derecho cuando se demuestre en juicio que ésta tuvo como objeto o efecto vulnerar o limitar el ejercicio de derechos colectivos de los trabajadores que

pertenecen a la empresa usuaria o a las entidades de intermediación señaladas en el numeral 1.1. Para este efecto, la correspondiente acción judicial podrá ser promovida por cualquiera con legítimo interés.

Artículo 4°, Ley N° 27626 (09.01.2002) y artículo 6°, D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002)

1.4. Obligaciones de la empresa usuaria

Son obligaciones de la empresa usuaria las siguientes:

- Tener una copia de la constancia de inscripción vigente de la entidad de intermediación que le presta servicios, durante el tiempo de duración del contrato que las vincule. En caso que operen con sucursales, oficinas, centros de trabajo o en general cualquier otro establecimiento de la entidad de intermediación, la empresa usuaria también deberá requerir copia de la comunicación que ésta realiza a la AAT.
- Celebrar un contrato de locación de servicios con la entidad de intermediación, en la que deberá de incluirse cláusulas referidas a la descripción de las labores a realizarse, fundamentando la naturaleza temporal, complementaria o especializada del servicio, en relación con el giro del negocio de la empresa usuaria y los términos del contrato del personal destacado, es decir, la identificación del trabajador, el cargo, la remuneración y el plazo del destaque.

Artículo 17°, Ley N° 27626 (09.01.2002) y artículos 11° y 12°, D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002)

1.5. Registro de entidades de intermediación

Las empresas especiales de servicios temporales, complementarios o especializados, las cooperativas de trabajadores temporales o de trabajo y fomento del empleo y otras señaladas por norma posterior, con sujeción a la Ley N° 26726, están obligadas a inscribirse en el “Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de intermediación laboral”, el mismo que está a cargo de la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces del MTPE.

Este registro es un requisito esencial para el inicio de las actividades de intermediación laboral, ya que implica una autorización para desarrollar las mismas; la vigencia de esta autorización está sujeta a la subsistencia de este registro.

Artículos 10° y 13°, Ley N° 27626 (09.01.2002) y artículos 1°, 7°, 8°, 9° y 10°; D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002)

1.6. Registro de contratos

Las entidades de intermediación están obligadas a registrar los contratos suscritos con las empresas usuarias, así como a presentar los contratos suscritos con los trabajadores destacados a la empresa usuaria. Todo registro de contratos de trabajo, sean los dispuestos por la ley, o por otras normas para el caso de relaciones laborales directas, implica la necesaria calificación administrativa sobre el cumplimiento de los requisitos de ley. El TUPA del MTPE establece la oportunidad de la calificación, así como los demás requisitos de los procedimientos administrativos para los registros mencionados.

Artículo 17°, Ley N° 27626 (09.01.2002)

Trámite 86, TUPA MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006)

1.6.1. Contratos de trabajo

Los contratos de trabajo celebrados entre la entidad y el trabajador destacado, sean indeterminados o sujetos a modalidad, se formalizan por escrito, y se presentan para su registro dentro de los 15 días naturales de suscritos; el trámite tiene un costo de 0,30% de la UIT, de acuerdo con lo establecido en el TUPA-MTPE. En el caso de presentación extemporánea, se deberá abonar una tasa de 0,33% de la UIT sin perjuicio de la correspondiente multa.

Artículo 11°, D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002)

Trámite 48, TUPA MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006)

En el caso de las cooperativas de trabajo deberán presentar la declaración jurada en la que conste la nómina de los socios destacados a la empresa usuaria, en el plazo de 15 días naturales de producido el destaque.

1.6.2. Contratos de locación

Los contratos de locación de servicios celebrados entre la empresa usuaria y las entidades de intermediación, deberán ser presentados mediante solicitud según formato ante la AAT del lugar donde se encuentre registrada la sede principal y en caso de contar con establecimientos anexos, lo presentará en el lugar de cada establecimiento. Se debe adjuntar: (i) copia del contrato(s) con la(s) empresa(s) usuaria(s) por duplicado y (ii) hoja informativa según formato, dentro de los 15 días naturales desde su suscripción, sin ningún costo.

Artículo 12°, D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002)

En caso de presentación extemporánea, se deberá abonar una tasa equivalente a 1,10% de la UIT (por contrato) sin perjuicio de la correspondiente multa.

Los términos del contrato del personal que deben constar en el contrato de locación entre la usuaria y la entidad son: identificación del trabajador destacado, el cargo, la remuneración y el plazo del destaque.

Trámite 86, TUPA MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006)

1.7. Fianza

Para garantizar los derechos de sus trabajadores destacados y el cumplimiento de las obligaciones laborales previsionales, se ha previsto que las entidades de intermediación presenten una fianza.

Artículo 24°, Ley N° 27626 (09.01.2002)

En forma excluyente, la entidad de intermediación debe optar por alguna de las formas de fianza previstas:

1.7.1. Fianza a nombre del Ministerio de Trabajo

Es la otorgada por una institución bancaria o financiera a nombre del MTPE y en favor de los trabajadores destacados.

- **Clases**

La fianza a nombre del MTPE:

- Fianza individual: cubre independientemente cada contrato de locación de servicios que se celebre con las empresas usuarias.
- Fianza global: cubre en conjunto a todos los contratos de locación de servicios celebrados con las empresas usuarias.

Artículo 18°, D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002)

- **Monto**

Sea el caso de una fianza individual o global, ésta debe garantizar el pago de un mes de remuneraciones y la parte proporcional del mes de los derechos y beneficios laborales aplicables a la totalidad de trabajadores destacados, y las obligaciones previsionales respectivas. Para ello, la entidad consignará en una declaración jurada dichos montos mensuales.

Artículo 19°, D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002)

- **Duración**

La carta fianza individual debe tener una vigencia mínima equivalente a la del plazo del contrato de locación de servicios celebrado, más 90 días adicionales posteriores.

La carta fianza global no puede ser inferior a 3 meses, debiendo renovarse al 31 de marzo, 30 de junio, 30 de setiembre y 31 de diciembre de cada año.

Artículo 20°, D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002)

- **Renovación y reajuste de la carta fianza**

La renovación de la carta fianza se presenta al MTPE dentro de los 3 días útiles anteriores a la fecha de su vencimiento. Se deberán reajustar cuando varíe el monto mensual establecido en el punto anterior.

Trámite 90, TUPA MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006)

- **Requerimiento de reajuste**

Si el monto de la carta fianza no se ajusta a los montos mensuales señalados anteriormente, la entidad debe presentar una adicional por la diferencia existente.

Artículo 20°, D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002)

- **Presentación, recepción y custodia de la carta fianza**

La carta fianza se presenta a la Dirección de Empleo y Formación Profesional, o entidad que haga sus veces, la cual es la responsable de la recepción, evaluación, conservación y custodia de las cartas fianza que les sean remitidas por las entidades.

De constatarse la falsedad de la información proporcionada en la declaración jurada respecto de los montos mensuales señalados anteriormente, se procede a la cancelación del registro correspondiente, sin perjuicio de las acciones judiciales a que hubiera lugar.

Artículo 22°, D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002), trámite 89, TUPA MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006)

- **Devolución de la carta fianza**

El MTPE devolverá la carta fianza que obre en su poder en los siguientes casos:

- En el caso de la carta fianza individual, si a su vencimiento no existiera demanda laboral alguna de los trabajadores comprendidos en el contrato de locación de servicios.
- En el caso de la carta fianza global, a su vencimiento o luego de transcurridos 30 días de la conclusión de las actividades, sin que exista demanda alguna. Para este efecto, se entiende que la entidad ha concluido sus actividades, cuando ésta cierra sus planillas.

Artículo 23°, D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002)

- **Dependencia encargada**

La Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces, es la encargada de recibir las comunicaciones referentes a la interposición de las demandas laborales de los trabajadores ante el órgano judicial correspondiente, las mismas que deben efectuarse a más tardar en el plazo de 30 días naturales de concluida la relación laboral.

A dicha comunicación deberá adjuntarse copia simple de la demanda debidamente recibida por la mesa de partes del órgano judicial competente.

Artículo 24°, D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002)

- **Ejecución de la carta fianza**

La carta fianza es ejecutada por el Procurador Público del MTPE, a solicitud de parte, previa presentación de la resolución judicial consentida o de última instancia, que ordene el pago de suma líquida. El resultado de la ejecución se consigna a favor del trabajador, de acuerdo a las normas de la materia.

En caso de ejecución parcial de la carta fianza, el saldo se mantendrá como garantía hasta la fecha de su vencimiento.

Si por la concurrencia de acreencias laborales, el monto de la carta fianza no alcanza para cubrir dichos adeudos, el MTPE debe tomar en consideración para el pago, la fecha de recepción de la comunicación de la parte interesada o en su defecto la fecha de expedición de la sentencia judicial correspondiente.

Artículo 25°, D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002), trámite 91, TUPA MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006)

1.7.2. Fianza a favor de la empresa usuaria

Es otorgada para garantizar frente a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales correspondientes a los trabajadores en ella destacados; su tipo, requisitos, plazo, porcentaje de cobertura, mecanismo de ejecución, liberación de la garantía y demás elementos se rigen por lo que pacten las partes.

Artículos 24° y 25°, Ley N° 27626 (09.01.2002) y artículo 17°, D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002)

1.8. Solidaridad

En caso que la fianza otorgada por las entidades de intermediación resulten insuficientes para el pago de los derechos laborales adeudados –sean de origen legal o colectivo– a los trabajadores destacados a las empresas usuarias, éstas serán solidariamente responsables del pago de tales adeudos por el tiempo de servicios laborados en la empresa usuaria.

Artículo 24°, Ley N° 27626 (09.01.2002)

1.9. Deber de información trimestral

Las entidades de intermediación están obligadas a presentar ante la AAT información trimestral.

Mediante la R.M. N° 014-2006-TR (18.01.2006) se ha aprobado el formato de “Información Estadística Trimestral - Empresas y Entidades que realizan actividades de intermediación laboral”. Las entidades de intermediación están obligadas a presentar estos formatos en las fechas que se señalan en el siguiente cuadro:

Períodos	Fechas de presentación
I TRIMESTRE	Primera semana de abril ^(*)
II TRIMESTRE	Primera semana de julio ^(*)
III TRIMESTRE	Primera semana de octubre ^(*)
IV TRIMESTRE	Primera semana de enero ^(*)

() Corresponde a los 5 días hábiles siguientes a la fecha de término del I, II, III y IV trimestre.*

En caso de presentación extemporánea deberá abonarse una tasa equivalente a 0,5% de la UIT.

Artículo 18°, Ley N° 27626 (09.01.2002)

Trámite 88, TUPA MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006)

2. La tercerización

2.1. Definición y alcances

La tercerización se encuentra regulado por la Ley N° 29245 (24-06-2008), el Decreto Legislativo N° 1038 (25.06.2008) y por el D.S. N° 006-2008-TR (12.09.2008).

La tercerización u outsourcing es una forma de organización empresarial por la que una empresa principal encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una o más empresas tercerizadoras que le proveen de obras o servicios vinculados o integrados a la misma.

Se puede definir también como la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras siempre que ellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo, cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación. Constituyen elementos característicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes que cuenten con equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio y en ningún caso se admite la sola provisión de personal.

Entre las variantes de tercerización la norma señala a los contratos de gerencia, de obra, los procesos de tercerización externa y los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo por ejemplo: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización, etc.

En consecuencia, por la tercerización, una empresa usuaria contrata con una o varias empresas de tercerización (contratistas o subcontratistas) para que desarrollen una parte de su actividad productiva o principal (core business), es decir la empresa usuaria se desprende de parte de sus actividades y la externaliza hacia otras empresas autónomas (tercerizadoras) las cuales cuentan con patrimonio propio, tienen total independencia administrativa y funcional de la actividad tercerizada, los trabajadores de la empresa que asume la actividad tercerizada se encuentran bajo la dirección y control de ésta y no de la contratante (empresa usuaria).

2.2. Definiciones

2.2.1. Qué es tercerización

a. Ley

La nueva norma define la tercerización como la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros y técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Entre las variantes de tercerización la norma señala:

- Los contratos de gerencia,
- Los contratos de obra,
- Los procesos de tercerización externa,
- Los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo.

Ejemplos: Exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización, otros.

Artículo 2°, Ley N° 29245 (24.06.2008)

b. Reglamento

Es una forma de organización empresarial por la que una empresa principal encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una o más empresas tercerizadoras, que le proveen de obras o servicios vinculados o integrados a la misma.

Artículo 1°, D.S. N° 006-2008-TR (12.09.2002)

2.2.2. Otras definiciones

El Reglamento ha precisado y definido los siguientes conceptos: actividades especializadas u obras, actividades principales, centro de trabajo, centro de operaciones, desplazamiento de personal, empresa principal, simple provisión de personal y tercerización.

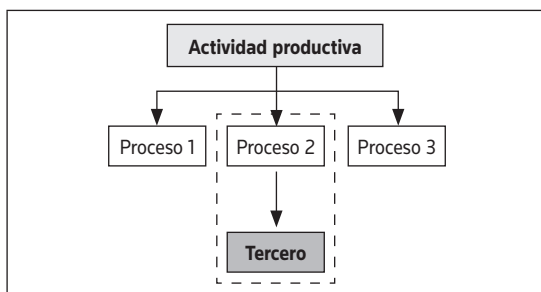
Artículo 1º, D.S. N° 006-2008-TR (12.09.2008)

a. Actividades especializadas u obras

Servicios u obras prestados en un contexto de tercerización, cuya ejecución no supone la simple provisión de personal.

b. Actividades principales

Constituyen actividades principales aquellas a las que se refiere el artículo 1º del Reglamento de la Ley N° 27626, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-2002-TR y sus normas modificatorias: *“(…) aquella que es consustancial al giro del negocio. Son actividad principal las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y de prestación de servicios: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa”.*



c. Centro de trabajo

Es el lugar o lugares donde se encuentran las instalaciones de la empresa principal a la que es desplazado el trabajador de la empresa tercerizadora, bajo las órdenes exclusivas de su empleador.

d. Centro de operaciones

Es el lugar o lugares determinados por la empresa principal que se encuentran fuera del centro de trabajo de aquella, donde el trabajador desplazado realiza sus labores, bajo las órdenes exclusivas de su empleador.

e. Desplazamiento de personal

Es el traslado del trabajador o trabajadores de la empresa tercerizadora al centro de trabajo o de operaciones de la empresa principal, manteniéndose en todo momento bajo la exclusiva subordinación de aquélla.

f. Empresa principal

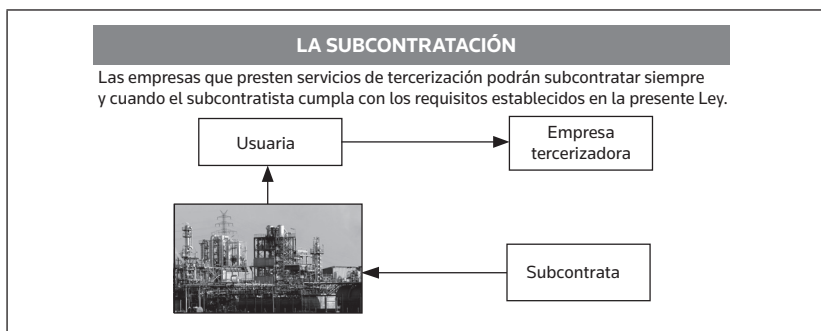
Empresa que encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una empresa tercerizadora.

g. Empresa tercerizadora

Empresa que lleva a cabo el servicio u obra contratado por la empresa principal, a través de sus propios trabajadores, quienes se encuentran bajo su exclusiva subordinación. Son consideradas como empresas tercerizadoras, tanto las empresas contratistas como las subcontratistas.

h. Simple provisión de personal

Es la cesión de trabajadores, la cual es considerada como ilícita, con excepción del destaque de trabajadores que se encuentra regulado en la Ley N° 27626, su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-2002-TR, y sus normas complementarias y modificatorias. No constituyen una simple provisión de personal el desplazamiento de los trabajadores de la empresa tercerizadora que se realiza en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley, la tercerización sin desplazamiento continuo, el encargo integral a terceros de actividades complementarias, ni las provisiones de obras y servicios sin tercerización.



2.3. Ámbito de aplicación de la Ley de Tercerización

2.3.1. Sólo cuando hay desplazamiento de personal

El ámbito de la Ley comprende a las empresas principales cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que tercerizan su actividad principal, siempre que se produzca con desplazamiento continuo de los trabajadores de las empresas tercerizadoras a los centros de trabajo o de operaciones de aquellas.

El desplazamiento continuo del trabajador es aquel realizado de forma regular entre la empresa tercerizadora y la empresa principal. Se configura la continuidad cuando:

- El desplazamiento ocurra cuando menos durante más de 1/3 de los días laborables del plazo pactado en el contrato de tercerización; o,
- Exceda de 420 horas o 52 días de trabajo efectivo, consecutivos o no, dentro de un semestre
Artículo 3°, Ley N° 29245 (24.06.2008), artículo 2°, D.Leg. N° 1038 (05.06.2008) y artículo 2°, D.S. N° 006-2008-TR (12.09.2008)

2.3.2. Sector Público

La tercerización de servicios en el sector público se rige por las normas de contrataciones y adquisiciones del Estado y normas especiales que se expidan sobre la materia.

Artículo 3°, Ley N° 29245 (24.06.2008), artículo 2°, D.Leg. N° 1038 (05.06.2008) y artículo 2°, D.S. N° 006-2008-TR (12.09.2008)

2.3.3. Exclusión

Los mecanismos de vinculación empresarial como la tercerización sin desplazamiento continuo y las provisiones de bienes y servicios sin tercerización, se encuentran fuera del ámbito de la Ley.

Artículo 3°, Ley N° 29245 (24.06.2008), artículo 2°, D.Leg. N° 1038 (05.06.2008) y artículo 2°, D.S. N° 006-2008-TR (12.09.2008)

2.4. Elementos esenciales (requisitos)

Para que no se desvirtúe la existencia de la tercerización tienen que darse en forma conjunta los cuatro requisitos del primer párrafo del artículo 2° de la Ley:

- Que asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo;
- Que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales;
- Que sean responsables por los resultados de sus actividades; y,
- Que sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Artículo 2°, Ley N° 29245 (24.06.2008)

2.5. Elementos típicos (característicos)

2.5.1. Indicios

Son elementos propios de los servicios de tercerización (segundo párrafo del artículo 2° de la Ley):

- La pluralidad de clientes.
- Contar con equipamiento.
- Inversión de capital.
- Retribución por obra o servicio.

Estos elementos son solo indicios de la existencia de autonomía empresarial, los cuales deben ser evaluados en cada caso concreto, considerando la actividad económica, los antecedentes, el momento de inicio de la actividad empresarial, el tipo de actividad delegada y la dimensión de las empresas principal y tercerizadora.

Artículo 4°, D.S. N° 006-2008-TR (12.09.2008)

2.5.2. Excepciones a la pluralidad de clientes

La pluralidad de clientes no será un indicio a valorar cuando:

- Servicio objeto de tercerización sólo sea requerido por pocas empresas dentro del ámbito geográfico, del mercado o del sector de la tercerizadora.
- Existan motivos atendibles para el establecimiento de pacto de exclusividad entre la y la tercerizadora.
- La empresa tercerizadora se encuentre acogida al régimen de la micro empresa.

Artículo 4.2°, D.S. N° 006-2008-TR (12.09.2008)

2.5.3. Equipamiento propio

Para determinar la autonomía de la tercerizadora se entiende que ésta cuenta con equipo propio cuando:

- Son de su propiedad.
- Se mantienen bajo su administración y responsabilidad.
- En cuando resulte razonable, la tercerizadora use equipos o locales que no sean de su propiedad, siempre que los mismos se encuentren dentro de su ámbito de administración o formen parte componente o vinculada directamente a la actividad o instalación productiva que se le haya entregado para su operación integral.

Artículo 4.3°, D.S. N° 006-2008-TR (12.09.2008)

2.5.4. Otros indicios

Son también, entre otros, indicios destinados a demostrar que el servicio ha sido prestado de manera autónoma y que no se trata de una simple provisión de personal:

- La separación física y funcional de los trabajadores de una y otra empresa.
- La existencia de una organización autónoma de soporte a las actividades objeto de la tercerización.
- La tenencia y utilización por parte de la empresa tercerizadora de habilidades, experiencia, métodos, secretos industriales, certificaciones, calificaciones o, en general, activos intangibles volcados sobre la actividad objeto de tercerización, con los que no cuente la principal.

Artículo 4.4°, D.S. N° 006-2008-TR (12.09.2008)

2.6. Garantía de los derechos laborales

Respecto de los derechos laborales de los trabajadores debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- Los trabajadores bajo contrato de trabajo sujetos a modalidad tienen iguales derechos que los trabajadores contratados a tiempo indeterminado. Este derecho se aplica a los trabajadores desplazados en una tercerización, respecto de su empleador.
- Los trabajadores que realicen labores en las instalaciones de la empresa principal en una tercerización, tiene respecto de su empleador todos los derechos laborales individuales y colectivos establecidos en la normativa vigente; en consecuencia, los trabajadores no están sujetos a subordinación por parte de la empresa principal.
- La tercerización de servicios y la contratación sujeta a modalidad, incluyendo aquella realizada en la tercerización de servicios, no puede ser utilizada con la intención o efecto de limitar o perjudicar los derechos colectivos de los trabajadores.
- Cuando corresponda, los trabajadores pueden interponer denuncias ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o recurrir al Poder Judicial, para solicitar la protección de sus derechos colectivos, y obtener, si correspondiera, su reposición en el puesto de trabajo, su reconocimiento como trabajador de la empresa principal, así como las indemnizaciones, costos y costas que corresponda declarar en un proceso judicial, sin perjuicio de la aplicación de multas.

Artículo 6°, Ley N° 29245 (24.06.2008)

2.7. Solidaridad

La responsabilidad solidaria se contrae únicamente a las obligaciones laborales y la seguridad social de cargo de la empresa tercerizadora establecidos en la norma legal, y no las de origen convencional o unilateral.

Asimismo, la empresa principal obligada a asumir obligaciones de la tercerista, en razón de la solidaridad tiene derecho de repetición contra ésta, y adquiere los derechos y privilegios del crédito laboral en caso de insolvencia de quiebra.

Respecto de la extensión de la responsabilidad solidaria se debe tener en cuenta:

- Obligados solidarios: la solidaridad alcanza al empresario principal, al contratista y al subcontratista
- Beneficiarios de la solidaridad: trabajador impago y la entidad de previsión social.
- Objeto de la solidaridad:
 - Las obligaciones laborales establecidas por norma legal: las remuneraciones ordinarias y los beneficios e indemnizaciones.
 - Las obligaciones de previsión social: las contribuciones y aportes que debe retener o pagar el empleador al Seguro Social de Salud, o al sistema pensionario durante el período de desplazamiento.
- Plazo de prescripción de la responsabilidad solidaria: un año, que se inicia ocurrido el fin del desplazamiento.

Artículo 9°, Ley N° 29245 (24.06.2008), artículo 3°, D. Leg. N° 1038 (25.06.2008) y artículo 7°, D.S. N° 006-2008-TR (12.09.2008)

2.8. Obligación y derecho de información

2.8.1. A los trabajadores de la tercerizadora desplazados

- Se informa a: los trabajadores encargados de la ejecución de la obra o servicio, sus representantes y sus organizaciones sindicales.
- Materia a informar: la actividad empresarial a ejecutar y a la unidad productiva o ámbito de la empresa principal en la que la misma será realizada.
- Medio informativo: dicha información podrá ser incluida en los contratos de trabajo o transmitida mediante comunicación escrita.
- Oportunidad: antes del desplazamiento.

2.8.2. Trabajadores de la principal

- Obligado: la empresa principal.
- Se ainforma a: la organización sindical o, en su defecto, a los delegados que representen a sus trabajadores.
- Materia a informar: identidad de la empresa tercerizadora y de los trabajadores desplazados, así como las actividades que éstos realizarán.
- Plazo: dentro de los 5 días siguientes al mes calendario en que se produjo el desplazamiento o dentro de las 24 horas de la solicitud que sea efectuada por parte de la organización sindical.
Artículos 4° y 6°, Ley N° 29245 (24.06.2008) y 8°, D.S. N° 2006-2008-TR (12.09.2009)

2.9. Registro

La Ley ha previsto que para iniciar y desarrollar sus actividades, las empresas tercerizadoras se inscriben en un Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo de 30 días hábiles de su constitución, queda sujeta la vigencia de su autorización a la subsistencia de su registro. Sin embargo, el Reglamento ha precisado que:

- Se consideran inscritas en el Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras las tercerizadoras que cumplen con registrar el desplazamiento de su personal a empresas principales en la planilla electrónica, con independencia de su fecha de constitución.
Solo se inscriben las empresas contratistas o subcontratistas a las cuales las AAT, en el respectivo procedimiento sancionador les haya cancelado el registro como consecuencia de haber sido declaradas infractoras a las normas de tercerización.
Oficio N° 873-2009-MTPE/2 (17.03.2009)
- Cuando se verifique alguna causal de desnaturalización, la inspección del trabajo propone la cancelación del registro, además de la imputación de relaciones laborales a la principal, y la Autoridad Administrativa de Trabajo en el procedimiento administrativo sancionador declara la cancelación del registro y las relaciones laborales existentes.
- El Ministerio de Trabajo elabora una lista pública de tercerizadoras cuyo registro ha sido cancelado. Notificada la cancelación del registro la empresa de tercerización estará impedida de desplazar trabajadores. Publicada la cancelación del registro en la página web del Ministerio de Trabajo la empresa principal deberá concluir el contrato con la empresa de tercerización.
- En caso de cancelación del registro, las empresas principales disponen de un plazo de 30 días calendario a fin de efectuar la adecuación correspondiente.
Artículo 8°, Ley N° 29245 (24.06.2008) y artículo 9°, D.S. N° 006-2008-TR (12.09.2009)

2.10. Desnaturalización

La desnaturalización tiene por efecto que la empresa principal sea el empleador del trabajador desplazado, desde el momento en que se produce la misma. Hay desnaturalización de la tercerización cuando:

- La falta de elementos esenciales y típicos señalen la ausencia de autonomía empresarial de la tercerizadora.
- Los trabajadores de la tercerizadora están bajo la subordinación de la principal.
- En caso que continúe la prestación de servicios luego de transcurrido el plazo de adecuación.

Artículo 6°, Ley N° 29245 (24.06.2008) y artículo 6°, D.S. N° 006-2008-TR (12.09.2009)

2.11. Diferencias con la intermediación

Mediante intermediación la empresa usuaria contrata a otra empresa a efectos de que le suministre personal para la realización de tres tipos de servicio: la prestación de servicios temporales, para la prestación de servicios complementarios, y la prestación de servicios especializados. A diferencia de la intermediación en la tercerización no hay una simple provisión de personal sino lo que se da es realmente un servicio.

DIFERENCIAS ENTRE INTERMEDIACIÓN Y TERCERIZACIÓN		
	Intermediación Laboral	Tercerización
Partes	Relación triangular entre la empresa usuaria, la empresa de servicios y el trabajador.	Relación entre la empresa principal y la tercerizadora.
Actividad	La empresa de servicios destaca personal a la usuaria para labores complementarias, temporales o especializadas.	La empresa principal se hace cargo de una fase del proceso productivo y cuenta con una organización empresarial propia.
Poder de Dirección	La empresa de servicios cede parte de su poder de dirección (dirección y fiscalización) a la usuaria, mientras que mantiene el poder disciplinario.	El poder de dirección lo ejerce íntegramente la tercerizadora.
Diferencia esencial	El trabajador destacado tiene dos empleadores: el empleador formal (empresa de servicios) y el un empleador real (empresa usuaria).	El trabajador tiene un solo empleador: la tercerizadora.

3. Agencias privadas de empleo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha emitido el Decreto Supremo N° 020-12-TR (30.12.2012) que aprueba las Normas Reglamentarias para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo, con el fin de regular la colocación de empleo que hagan las agencias privadas de empleo, tanto a nivel nacional como en el extranjero.

Esta nueva norma deroga toda la regulación anterior:

- D.S. N° 005-2003-TR (24.05.2003): Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo.
- D.S. N° 011-2003-TR (10.10.2003): Modifican el D.S. N° 005-2003-TR mediante el cual se creó el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo.
- R.M. N° 216-2004-TR (25.08.2004): Directiva que regula el procedimiento para el Registro de Agencias Privadas de Empleos.
- R.M. N° 303-2006-TR (15.09.2006): Formato de "Información Estadística Laboral Agencias Privadas de Empleo" y Cronograma de Presentación de Estadísticas Laborales.
- R.M. N° 151-2007-TR (26.05.2007): Directiva que regula el Procedimiento para la Inscripción en el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo – RENAPE.

3.1. Aspectos generales

a. Definiciones

- **Agencia privada de empleo - APE:** persona de derecho privado que intervienen en el mercado de trabajo para vincular la demanda y la oferta de empleo, sin que sea parte de la relación laboral que se pudiera establecer.

No se considera APE a la persona que se limita a publicar avisos a terceros, en cualquier medio en forma gratuita u onerosa.

- **Ofertante de empleo:** persona natural o jurídica que ofrece un puesto de trabajo a través de una APE en el país o en el extranjero.
- **Buscador de empleo:** persona natural que se inscribe en una APE para postular a un puesto de trabajo.
- **Colocación laboral:**
 - **Concepto:** proceso destinado a poner en contacto a ofertantes de empleo y buscadores de empleo.
 - **Finalidad:** facilitar a los ofertantes de empleo los recursos humanos más apropiados a sus requerimientos y proporcionar a los buscadores de empleo un puesto de trabajo adecuado a sus necesidades.
 - **Relación entre el buscador de empleo y la APE:** la inscripción del buscador de empleo en la APE, no genera vínculo laboral entre ambas.

b. Ámbito de aplicación

Lo regulado en este reglamento se aplicará también a las modalidades formativas en el extranjero.

c. Fiscalización previa

La actividad de obtención y dotación de personal, propia de las APE, debe ser considerada en el listado de actividades que requieren fiscalización previa para la obtención de registros administrativos y autorizaciones sectoriales necesarios para el inicio de actividades, de acuerdo con la Ley N° 26935 (23.03.98).

d. Adecuación

Las APE que cuenten con licencia municipal de funcionamiento, pero que se han inscrito en el RE-NAPE (*ver punto 3.3.*) tienen 90 días naturales para adecuarse.

e. Infracciones

Las infracciones y el régimen de multas en materia de colocación y empleo es el que se encuentra tipificado en el capítulo III del Título III del D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006), Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 (22.07.2006).

3.2. De la actuación de las agencias privadas de empleo - APE

a. Prohibición de discriminación

El mandato de no discriminación se plasma en tres obligaciones:

- Las ofertas que gestionen la APE no deben contener exigencias que impliquen discriminación, anulación o alteración de la igualdad de trato o de oportunidades.
- Las APE deben brindar igualdad de oportunidades a todos los buscadores de empleo.
- La provisión de candidatos sólo debe basarse en las calificaciones y experiencia laboral de los buscadores de empleo

b. Justificaciones admisibles

Las distinciones, preferencias o exclusiones, serán consideradas como razonables y objetivas cuando se sustenten en:

- Calificaciones laborales y educativas exigidas para un puesto.
- La realización de acciones positivas.

c. Justificaciones inadmisibles

No se consideran como justificaciones razonables y objetivas, las distinciones, preferencia o exclusiones basadas en:

- Preferencias subjetivas de los ofertantes de empleo o de los clientes de éstos.
- Los costos específicos de la contratación de una persona.
- La pertenencia del postulante a un colectivo con fines lícitos.

d. Prohibiciones

- El costo del servicio es íntegramente asumido por el ofertante, está prohibido realizar algún cobro al buscador de empleo, así como condicionar el servicio de colocación a la adquisición de un bien o servicio.
- Colocar menores de edad, salvo en los casos y condiciones en que la Ley lo permite.
- Realizar actividades relacionadas con la trata de personas, trabajo forzoso, tráfico de migrantes y menores de edad.

e. Obligaciones de las APE

Las principales obligaciones de las APE son:

- Contar con personal adecuado y capacitarlo en prácticas no discriminatorias.
- Contar con un espacio adecuado, conforme con las normas de seguridad.
- La información solicitada a los buscadores de empleo debe referirse únicamente a la calificación y experiencia laboral, mas no a datos de carácter personal, salvo que se sustente en forma objetiva y razonable, según el trabajo ofertado.
- Informar a los buscadores de empleo sobre las condiciones laborales esenciales o relevantes.
- No gestionar ofertas de empleo discriminatorias o que podrían conllevar actividades relacionadas con la trata de personas, trabajo forzoso, tráfico de migrantes y menores de edad.
- Cumplir con las obligaciones especiales de la colocación de trabajo en el extranjero: tipo y lugar del trabajo, transporte y traslado, condiciones de vida, duración del contrato de trabajo, condiciones de trabajo, causales de rescisión, entrega de documentación pertinente a la obtención de la visa correspondiente, etc.
- Suscribir con el buscador de empleo un Acuerdo de Información, según formato elaborado por el MTPE, sobre la suficiencia y veracidad de la información proporcionada.
- Remitir al RENAPE copia del contrato de trabajo suscrito entre el ofertante extranjero y el buscador de empleo.

3.3. Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo – RENAPE

a. Obligación

Es indispensable para realizar actividades de colocación en el país o en el extranjero contar con la inscripción en el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo.

b. Función del RENAPE

- Hacer posible la fiscalización de las APE y evitar se comenten actos de discriminación.
- Verificar que dé suficiente información a los buscadores de empleo para evitar abusos o la vulneración de sus derechos fundamentales.

c. Requisitos

- Si el solicitante es persona natural:
 - Copia de documento de identidad.

- Declaración jurada de no poseer antecedentes por los delitos de: trata de menores, tráfico de migrantes, trabajo forzoso, trabajo infantil.
- Si el solicitante es persona jurídica:
 - Copia del documento del representante legal.
 - Copia de la partida registral inscrita en la SUNARP de la constitución de la APE.
 - Declaración jurada de que ningún miembro del APE posea antecedentes por los delitos de: trata de menores, tráfico de migrantes, trabajo forzoso, trabajo infantil.
- Declaración jurada sobre el domicilio de la sede de la APE.
- Constancia de pago de la tasa.

d. Constancia

De proceder la inscripción, el RENAPE emite una constancia en la que debe precisarse la identificación, la vigencia, el ámbito de actuación de la APE y si puede actuar en el extranjero.

e. Vigencia y prórroga

- La inscripción tiene una vigencia de 2 años, a cuyo vencimiento queda sin efecto en forma automática.
- La renovación debe ser tramitada con 30 días naturales de anticipación a la fecha de vencimiento de la vigencia.

f. Pérdida del registro

Las principales causales de cancelación del registro son:

- La falsedad o fraude en cuanto la información, documentos o declaraciones presentadas.
- Cuando algún miembro de la APE tienen antecedentes penales por delitos de trata de menores, tráfico de migrantes, trabajo forzoso, trabajo infantil, entre otros.
- El cobro a los buscadores de empleo.
- El descuento de las remuneraciones del buscador de empleo a favor de la APE.
- La retención de documentos de identidad y bienes de valor del buscador de empleo.
- Realización de convocatorias de empleo que impliquen engaño o encubran trata de menores, tráfico de migrantes, trabajo forzoso, trabajo infantil.
- Incurrir en conductas que impliquen discriminación, anulación o alteración de la igualdad de trato en las ofertas de empleo.

3.4. Sistema Virtual de Registro de Ofertantes y Buscadores de Empleo

a. Fines

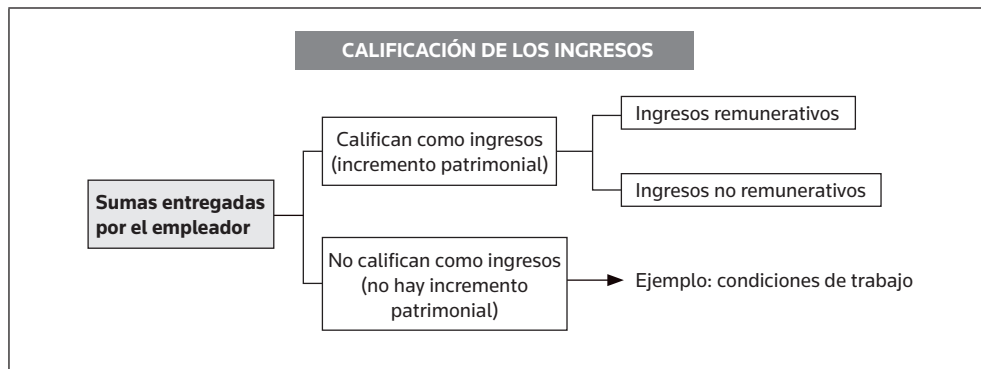
- Proporcionar información estadística sobre el comportamiento del mercado laboral y constituir una herramienta para la elaboración de políticas públicas de empleo

b. Obligación de la APE

- Las APE deben comunicar de sus operaciones de colocación en el país y en el extranjero al Sistema Virtual de Registro de Ofertantes y Buscadores de Empleo.
- Plazos para la información:
 - Operaciones en el país: con periodicidad mensual, dentro del quinto día hábil del mes siguiente.
 - Colocaciones en el extranjero: dentro del quinto día hábil de realizada la colocación.

CAPÍTULO 4

Remuneraciones y condiciones de pago



1. Concepto

Según la LPCL constituye remuneración todo lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

Asimismo, no constituye remuneración computable para efecto del cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral, el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto (ver numeral 2. de este capítulo).

Artículo 6° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97), modificado por la Ley N° 28051 (02.08.2003)

Por tanto, será considerado como remuneración todo ingreso del trabajador que razonablemente pueda considerarse incluido en la definición legal antes citada.

CARACTERES DE LA REMUNERACIÓN

- Incremento patrimonial
- Contraprestativo
- Libre disponibilidad
- Alimentario

2. Beneficios remunerativos regulados por norma expresa

En la legislación laboral se ha normado la entrega de beneficios por parte del empleador a sus trabajadores, siempre y cuando se cumplan los supuestos y requisitos legales establecidos. Algunos de ellos son considerados como remuneración.

2.1. Remuneraciones por disposición legal expresa

Algunos de estos ingresos son considerados como remunerativos por disposición expresa de la norma que las regula, aunque no siempre respondan al carácter contraprestativo –la remuneración percibida

por el trabajador a cambio de sus servicios– al que hace referencia la LPCL.

PARA DETERMINAR LA NATURALEZA REMUNERATIVA

Dos pasos:

1. Norma general (Art. 6°, LPCL)

Verificar que el ingreso cumpla con ser:

- Incremento patrimonial
- Contraprestación
- Libre disposición

2. Norma especial

Aún cuando no cumpla con lo anterior, verificar si una norma especial le otorga carácter remunerativo.

2.1.1. Asignación familiar

Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva y que tengan hijos menores a su cargo, o hijos mayores que estén cursando estudios superiores (en este caso el beneficio se extenderá hasta la culminación de los estudios, hasta un máximo de 6 años desde que adquirió la mayoría de edad), percibirán mensualmente, por concepto de asignación familiar, el 10% del Ingreso Mínimo Legal (actualmente sustituido por la RMV) vigente en la oportunidad del pago, cualquiera sea el número de hijos que tengan.

Si el padre y la madre son trabajadores de una misma empresa, ambos tendrán derecho al pago de esta asignación. Asimismo, el trabajador que labora para más de un empleador, percibirá la asignación por cada uno de ellos.

Cabe remarcar que el trabajador tendrá derecho a percibir esta asignación a partir del momento en que acredite ante el empleador, con los documentos respectivos, su paternidad o maternidad. De acuerdo con las normas que regulan este beneficio, la asignación familiar tiene el carácter y naturaleza remunerativa.

Ley N° 25129 (06.12.89); D.S. N° 035-90-TR (07.06.90) y artículo 2°, R.M. N° 091-92-TR (08.04.92)

2.1.2. Descansos remunerados

Se ha calificado como remuneración a lo que el trabajador percibe durante los períodos de descanso. Así tenemos:

- La remuneración vacacional (se incluye el pago por el récord trunco vacacional).
- La remuneración percibida en el día de descanso semanal obligatorio.
- La remuneración percibida por los días feriados.
- Remuneración otorgada al trabajador como compensación por la labor realizada en el caso de reducción de vacaciones.

Para todos estos supuestos véase el Capítulo 7.

D. Leg. N° 713 (08.11.91). D.S. N° 012-92-TR (08.04.92)

2.1.3. Otras remuneraciones por disposición legal expresa

Otros supuestos en los cuales lo que percibe el trabajador también es calificado como remuneración por norma expresa, son los siguientes:

- Remuneración percibida durante los primeros 20 días de descanso por incapacidad temporal.
- Remuneración percibida durante la hora de lactancia.
- Remuneración percibida durante la licencia por paternidad.
- Remuneración percibida durante la licencia o trabajadores con familiares enfermos o acci-

dentados, graves.

- Remuneración percibida durante la licencia por adopción.
 - Remuneración percibida durante los permisos y licencias sindicales.
 - Remuneración durante el cierre temporal del establecimiento por infracciones tributarias⁽⁸⁰⁾.
 - Remuneraciones a pagar por reincorporación del trabajador cuyo despido haya sido declarado como nulo.
 - Remuneraciones por días no laborados debido a situaciones de caso fortuito y fuerza mayor alegadas por el empleador, que luego no hayan sido comprobadas por la AAT.
- Para todos estos supuestos véase el punto 4.3.12 del Capítulo 2.
- Remuneración a pagar durante una paralización de labores impuesta por un inspector de Seguridad y Salud en el Trabajo (véase Capítulo 44).

2.2. Ingresos de naturaleza remunerativa

En aplicación del concepto de remuneración de la LPCL y demás consideraciones, determinados ingresos del trabajador serán considerados como remuneración, pese a que la norma que las contiene no se pronuncia sobre su naturaleza remunerativa.

2.2.1. Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad

Ver Capítulo 5.

2.2.2. Bonificaciones

Bonificación por tiempo de servicios

Es aquella que compensa la antigüedad del trabajador en una misma empresa, sin importar el cargo que desempeñe.

Nuestra legislación contemplaba en el D.Leg. N° 688 dos bonificaciones:

- La bonificación por 30 años de servicios: que se otorgaba a todos los trabajadores empleados y obreros sujetos al régimen laboral de la actividad privada que contaban con 30 años de servicios prestados a un mismo empleador. Dicha bonificación equivalía al 30% de la remuneración mensual computable (básico y horas extras) que percibía el trabajador.
Artículos 20° a 22°, D.Leg. N° 688 (05.11.91)
- La bonificación por 25 años de servicios: ésta se otorgaba a todas las trabajadoras empleadas y obreras que contaban con 25 años de servicios prestados a una misma empresa y equivalía al 25% de su remuneración mensual.
3ª D.T., D. Leg N° 688 (05.11.91)

(80) En el caso del cierre temporal del establecimiento por infracción de la Ley de Delitos Aduanero, Ley N° 28008 (19.06.2003), este cierre no libera al empleador de cumplir con sus obligaciones laborales, entre ellas, el pago de la remuneración a los trabajadores.

En el caso del cierre temporal de establecimiento por infracciones a las normas de protección al consumidor, establecido por el D.S. N° 039-2000-ITINCI (11.12.2000), no se ha establecido regla alguna sobre las obligaciones laborales. Sin embargo, entendemos que el empleador seguiría obligado al pago de las remuneraciones.

TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LOS INCREMENTOS POR AFILIACIÓN AL SPP ⁽¹⁾									
Código PLAME	Incremento		Tributo	EsSalud ⁽²⁾		FONAVI / IES ⁽³⁾		SPP	Imp. Renta
				Emp.	Trab. ⁽⁴⁾	Emp.	Trab. ⁽⁵⁾		
0109	10.23%	Hasta el 31.12.96		SI	NO	SI	NO	NO	SI
		A partir del 01.07.97 en adelante		SI	--	SI	--	SI	SI
0110	3%	Hasta el 31.12.96		SI	NO	SI	NO	NO	NO
		A partir del 01.07.97 en adelante		SI	--	SI	--	SI	NO

(1) Estos incrementos se otorgaron por única vez a los trabajadores que se afiliaron a una AFP hasta el 18.07.95 inclusive.

(2) El Régimen de Prestaciones de Salud fue reemplazado por el Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, actualmente vigente y administrado por el ESSALUD.

(3) Mediante la Ley N° 26969 (27.08.98) el FONAVI fue reemplazado por el IES. Posteriormente fue derogado por la Ley N° 28378 (10.11.2004).

(4) A partir del 1° agosto de 1995 el aporte es íntegramente a cargo del empleador, según lo establecido en la 5ª D.T., Ley N° 26504 (18.07.95).

(5) A partir de agosto de 1995 la contribución es íntegramente a cargo del empleador, según lo establecido en la 5ª D.T., Ley N° 26504 (18.07.95).

Ambas bonificaciones, fueron derogadas por la Ley N° 26513 (28.07.95) y por lo tanto, su pago en la actualidad, sólo se mantiene respecto de aquellos trabajadores que al 28 de julio de 1995 inclusive, alcanzaron el derecho a percibirlos.

5ª D.C.T. y D. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

2.2.3. Incrementos de remuneración

a. Incrementos por afiliación al Sistema Privado de Pensiones

En el D.Ley N° 25897 (06.12.92), norma mediante la cual se aprobó el texto original de la Ley del SPP, actualmente recogida en el D.S. N° 054-97-EF (14.05.97), se dispuso que los trabajadores que se incorporen por primera vez a este sistema verían incrementada su remuneración de la siguiente manera:

- En el 10,23% de su remuneración.
- En un 3% adicional sobre su remuneración (incluido el incremento del 10,23%).

Artículo 8° incisos a. y b., D. Ley N° 25897 (06.12.92)

Estos incrementos fueron derogados por la Ley N° 26504 (18.07.95), conservando el derecho a percibirlos únicamente los trabajadores que al 18 de julio de 1995, inclusive, hayan suscrito un contrato de afiliación con alguna AFP y cuenten con el Código Único de Identificación del SPP respectivo, mientras no cambien de empleador.

Artículo 8°, Ley N° 26504 (18.07.95) y Comunicado Oficial N° 018-95/SAFP (20.07.95)

Adicionalmente, los trabajadores podían optar por recibir un incremento del 9,72% de su remuneración, a cambio del cual desaparecía la obligación del empleador de efectuar los correspondientes depósitos y provisiones por CTS. A partir del 19 de julio de 1995 este incremento ha quedado sin efecto, renaciendo la obligación de los empleadores de efectuar el depósito de la compensación por tiempo de servicios según las normas de la LCTS, D.S. N° 001-97-97.

Artículo 8°, D. Ley N° 25897 (06.12.92) y artículo 8°, Ley N° 26504 (18.07.95)

Luego de la revisión de todos los beneficios antes descritos, podemos observar que en la legislación laboral no solo se toma en cuenta el criterio de contraprestativo regulado en el D.S. N° 03-97-TR para determinar cuando estamos ante un ingreso del trabajador que tenga carácter remunerativo. Entender la remuneración como todo lo que el trabajador percibe por sus servicios, permite explicar la naturaleza remunerativa de supuestos tales como las horas extras o incremento por trabajo nocturno. Sin embargo, algunas normas en forma expresa, denominan como remuneración algunos beneficios laborales que no retribuyen la labor realizada por el trabajador, ni siquiera el hecho que el trabajador haya puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo, como es el caso de la remuneración vacacional o la asignación familiar. Son supuestos en los que el legislador ha considerado que el trabajador debe seguir percibiendo su remuneración pese a que no labora en forma efectiva o percibir un monto adicional que le permita enfrentar determinado gasto. Este mismo razonamiento es de utilidad para calificar como remuneración a otros ingresos del trabajador, tales como las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.

Las diversas consideraciones contenidas en las normas laborales que conceden beneficios de naturaleza remunerativas a los trabajadores, también podrían ser válidamente aplicadas al analizar el carácter remunerativo de aquellos ingresos del trabajador que no tienen origen legal; adicionalmente se deberán considerar las condiciones en que éstas fueron otorgadas.

b. Incremento a los asegurados obligatorios del Sistema Nacional de Pensiones

Los trabajadores que al 1° de agosto de 1995 tenían la calidad de asegurados obligatorios del SNP, recibieron un incremento del 3,3% de sus remuneraciones. Dado que no existe ninguna disposición en contrario, dicho incremento se encontrará afecto a todas las contribuciones sociales y se computará para el cálculo de todos los beneficios sociales de los trabajadores.
Artículo 5°, Ley N° 26504 (18.07.95)

c. Incremento del 10% a trabajadores afectos al FONAVI

Los trabajadores dependientes cuyas remuneraciones estaban afectas a la contribución al FONAVI, con relación de trabajo vigente al 31.12.92 percibieron un incremento del 10% a partir del 01.01.93.
Artículo 2°, D. Ley N° 25981 (21.12.92) y Ley N° 26233 (10.10.93)

2.2.4. Otras remuneraciones

A continuación, presentamos otros ingresos del trabajador regulados en la legislación laboral que también son de naturaleza remunerativa:

- El pago por el trabajo realizado antes o después del horario de trabajo, denominado trabajo en sobretiempo u horas extras (*véase numeral 1.6. del Capítulo 6*).
- Incremento por trabajo nocturno (*véase numeral 1.7. del Capítulo 6*).
- Beneficio que corresponde al trabajador por la labor realizada durante el periodo de descanso semanal obligatorio o feriado, sin descanso sustitutorio (equivale al 100% de la retribución a pagar por la labor prestada en estos periodos) (*véase numerales 1.3. y 2.4. del Capítulo 7*).
- Compensación por modificar la fecha de inicio del récord vacacional (*véase numeral 3.2. del Capítulo 7*).

2.3. Otras remuneraciones no reguladas en la legislación laboral

El trabajador puede percibir otros beneficios laborales, sea por decisión unilateral del empleador, acuerdo de partes, o en aplicación de un convenio colectivo. Así tenemos las gratificaciones ordinarias⁽⁸¹⁾, el pago

(81) En la jurisprudencia laboral se ha considerado que las gratificaciones ordinarias pueden tener como origen la costumbre.

en especie, bonificaciones por productividad, el alquiler de una vivienda, un seguro médico, etc. Es de advertir que el análisis para determinar si estamos ante una remuneración, tendrá que tomar en cuenta las particulares condiciones en que fue otorgado cada uno de estos beneficios.

3. Conceptos no remunerativos

PARA DETERMINAR LA NATURALEZA NO REMUNERATIVA

Tres pasos:

1. Exclusión conceptual

Verificar que no cumpla con elementos del artículo 6° LPCL:

- Incremento patrimonial
- Contraprestativo
- Libre disposición

2. Exclusión general

Verificar listado del artículo 7° LPCL que remite al artículo 19° Ley de CTS.

3. Exclusión específica

Normas especiales que determinan el carácter no reunerativo.

3.1. Conceptos no remunerativos por disposición legal expresa

INGRESOS QUE NO CONSTITUYEN REMUNERACIÓN

Exclusión Legal:

- Art. 7°, D.S. N° 003-97-TR
- Art. 19°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)
- Gratificaciones extraordinarias
- Utilidades
- Canasta de navidad
- Valor de transporte
- Asignación por educación
- Otras asignaciones
- Bienes que entrega la empresa
- Condiciones de trabajo (viáticos, movilidad, alimentación)
- Refrigerio

No constituyen remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19° y 20° del D.S. N° 001-97-TR (01.03.97), es decir:

- Las gratificaciones extraordinarias y otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la AAT, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto la bonificación por cierre de pliego.
- Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.
- El costo o valor de las condiciones de trabajo.

En efecto, según la R.T.T del 26.01.81. recaída sobre el Expediente N° 1844-80, se ha establecido que si una gratificación extraordinaria es otorgada por mas de dos años consecutivos, esta se convierte en ordinaria y su pago es obligatorio. En la R.T.T. del 09.05.89 que resuelve el Exp. N° 3316-83-5, se reconoce el carácter remunerativo de las gratificaciones ordinarias.

- La canasta de Navidad o similares.
- El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados.
- La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.
- Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, por nacimiento de hijo, matrimonio, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva.
- Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores de su propia producción, para el consumo directo del trabajador y su familia.
- Todos los montos que se otorguen al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.
- La alimentación directamente otorgada por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal. Tampoco tienen carácter remunerativo las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

Artículo 7° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 19°, Ley de CTS, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97), modificado por la Ley N° 28051 (02.08.2003)

3.2. Otros conceptos no remunerativos regulados por disposición legal

Algunos ingresos del trabajador cuyo otorgamiento se generan por expresa disposición legal, no son remuneración, pese a que las normas que las contiene no se pronuncian sobre su naturaleza remunerativa.

- Indemnizaciones laborales.
- Seguro de vida obligatorio, regulado por el D.Leg. N° 688.
- Prestaciones económicas a cargo del ESSALUD (susidios por incapacidad, maternidad, lactancia y gastos de sepelio).
- CTS.
- Incentivos o ayudas a los trabajadores que renuncien en forma voluntaria, para la constitución de nuevas empresas.
- Compensación por invenciones⁽⁸²⁾.
- Asignación otorgada por el juez durante un procedimiento judicial de nulidad de despido.
- Prestaciones alimentarias indirectas (*ver punto 5 de este capítulo*).

(82) Este beneficio se encuentra regulado en el D. Leg. N° 823 (24.04.96), Ley de Propiedad Industrial. El monto de la compensación será fijado por el juez especializado en lo civil, de conformidad con las reglas del proceso sumarísimo, a falta de acuerdo entre las partes

INDEMNIZACIONES LABORALES

Las indemnizaciones laborales, al no tener carácter remunerativo, no son base de cálculo para aportes o contribuciones sociales, ni para beneficios laborales.

Indemnización	Base Legal
Por vacaciones no gozadas.	Art. 23°, D.Leg. N° 713 (08.11.91).
Por retención indebida de CTS.	Art. 52°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97).
Por despido arbitrario (sea trabajador a tiempo determinado o indeterminado).	Arts. 34° y 76°, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97).
Al optar por considerarse despedido ante un acto de hostilidad.	Art. 35°, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97).
Indemnización por no reincorporar a un trabajador cesado en un procedimiento de cese colectivo.	Art. 52°, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97).
Indemnización por realizar horas extras impuestas por el empleador.	Art. 9°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002).

- **Refrigerio**

Según el artículo 5° del D.S. N° 04-97-TR (15.04.97) modificado por el D.S. N° 06-2005-TR (02.09.2005), el refrigerio que no constituya alimentación principal no será considerado como remuneración para ningún efecto laboral.

- **Recargo al consumo**

En la Quinta Disposición Complementaria del D. Ley N° 25988 (24.12.92) se precisa que los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas en acuerdo con los trabajadores, podrán fijar un recargo al consumo no mayor al 13% del valor de los servicios que prestan. Dicho recargo al consumo, si fuera el caso, será abonado por los usuarios del servicio en la forma y modo que fije cada establecimiento. La misma disposición señala que este concepto no tiene carácter remunerativo.

- **Bonificación extraordinaria del 9%**

La bonificación extraordinaria del 9% (6.75%, en caso de afiliados a una EPS) que se calcula sobre las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, sean extraordinarias o truncas, no tiene carácter remunerativo, ni pensionable.

Ley N° 30334 (24.06.2015)

4. Remuneración Mínima Vital

Es el monto remunerativo mínimo que debe percibir un trabajador no calificado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada, que labore por lo menos 4 horas diarias, independientemente de su fecha de ingreso.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. En ese sentido, se ha constituido el Comité Nacional de Remuneración Mínima Vital (RMV), encargado de estudiar y proponer los montos de las remuneraciones mínimas, de acuerdo a la realidad de cada región y atendiendo a las distintas actividades económicas.

Artículo 24° de la Constitución y artículo 6°, D.S. N° 017-91-TR (11.03.91)

EVOLUCIÓN DE LAS REMUNERACIONES MÍNIMAS: 1962 - 2015

Norma Legal	Fecha de Publicación	Vigencia	Sueldo Mín. Vital	Bonific. Espec. C de Vida	Unidad de Referencia	Bonific. Suplem.	Rem. Mínima	Ingreso Mín. Legal	Bonific. Movilidad	Bonif. Suplem. Adic.	Monto Rem. Mín. Vital
D.L. N° 14192	21.08.62	22.08.62 al 22.07.65	S/. 750,00								
R.S. N° 269	23.07.65	23.07.65 al 24.09.67	1,200.00								
R.S. N° 249	25.09.67	25.09.67 al 29.03.69	1,500.00								
R.S. N° 075-TR	30.03.70	30.03.70 al 21.05.62	1,980.00								
R.S. N° 348-72-TR	22.05.72	22.05.72 al 01.04.74	2,400.00								
R.S. N° 173-74-TR	02.04.74	02.04.74 al 25.06.75	3,000.00								
R.S. N° 047-75-TR	26.06.75	26.06.75 al 30.06.76	3,540.00								
R.S. N° 015-76-TR	01.07.76	01.07.76 al 01.08.77	4,500.00								
R.S. N° 041-77-TR	02.08.77	02.08.77 al 31.08.78	5,400.00								
R.S. N° 066-78-TR	01.09.78	01.09.78 al 06.02.79	6,900.00								
R.S. N° 004-79-TR	07.02.79	07.02.79 al 29.06.79	8,970.00								
R.S. N° 042-79-TR	30.06.79	01.07.79 al 30.09.79	12,000.00								
R.S. N° 061-79-TR	28.09.79	01.10.79 al 31.12.80	15,000.00								
R.S. N° 082-79-TR	28.12.79	01.01.79 al 30.04.80	18,000.00								
R.S. N° 038-80-TR	11.04.80	01.05.80 al 31.08.80	22,020.00								
R.S. N° 071-80-TR	27.08.80	01.09.80 al 31.12.80	25,350.00								
R.S. N° 001-81-TR	05.01.81	01.01.81 al 15.03.81	27,390.00								
R.S. N° 006-81-TR	20.03.81	16.03.81 al 30.06.81	30,690.00								
R.S. N° 016-81-TR	30.06.81	01.07.81 al 30.09.81	33,750.00								
R.S. N° 028-81-TR	30.09.81	01.10.81 al 31.12.81	37,140.00								
R.S. N° 036-81-TR	30.12.81	01.01.82 al 31.03.82	40,860.00								
R.S. N° 017-82-TR	01.04.82	01.04.82 al 30.06.82	45,780.00								
R.S. N° 023-82-TR	28.06.82	01.07.82 al 30.09.82	50,370.00								
R.S. N° 030-82-TR	25.09.82	01.10.82 al 31.01.83	60,000.00								
R.S. N° 002-83-TR	03.02.83	01.02.83 al 06.03.83	60,000.00	12,000.00	72,000.00						
R.S. N° 018-83-TR	09.03.83	07.03.83 al 31.05.83	60,000.00	36,000.00	96,000.00						
R.S. N° 036 y 037-83-TR	05.06.83	01.06.83 al 31.08.83	72,000.00	42,000.00	114,000.00						
R.S. N° 073-83-TR	04.09.83	01.09.83 al 31.10.83	72,000.00	53,100.00	125,100.00						
D.S. N° 026-83-TR	03.11.83	01.11.83 al 31.05.84	72,000.00	63,000.00	135,000.00						
D.S. N° 014-84-TR	02.06.84	01.06.84 al 31.08.84	72,000.00	63,000.00	135,000.00	40,500.00	175,500.00				
D.S. N° 018-84-TR	01.09.84	01.09.84 al 30.11.84	72,000.00	63,000.00	135,000.00	75,600.00	210,600.00				
D.S. N° 023-84-TR	01.12.84	01.12.84 al 28.02.85	72,000.00	63,000.00	135,000.00	117,720.00	252,720.00				
D.S. N° 007-85-TR	02.03.85	01.03.85 al 31.05.85	72,000.00	63,000.00	135,000.00	165,000.00	300,000.00				
D.S. N° 016-85-TR	01.06.85	01.06.85 al 31.07.85	72,000.00	63,000.00	135,000.00	225,000.00	360,000.00				
D.S. N° 023 y 026-85-TR	01 y 07.08	01.08.85 al 31.01.86	135,000.00			405,000.00		540,000.00			
D.S. N° 011-86-TR	08.02.86	01.02.86 al 30.09.86	1/. 135.00			1/. 565.00		1/. 700.00			
D.S. N° 023-86-TR	16.10.86	01.10.86 al 31.03.87	135.00			765.00		900.00			
D.S. N° 004-87-TR	04.04.87	01.04.87 al 30.06.87	135.00			1,125.00		1,260.00			
D.S. N° 010-87-TR	09.07.87	01.07.87 al 31.10.87	135.00			1,575.00		1,710.00			
D.S. N° 014 y 015-07-TR	14.12.87	01.11.87 al 14.12.87	375.00			1,825.00		2,200.00			
D.S. N° 017-87-TR	29.02.88	15.12.87 al 28.02.88	726.00			1,474.00		2,200.00			
D.S. N° 005-88-TR	09.03.88	01.03.88 al 30.04.88	726.00			2,794.00		3,520.00			
D.S. N° 011-88-TR	30.04.88	01.05.88 al 30.06.88	1,760.00			1,760.00		3,520.00			

Cuando por la naturaleza del trabajo o convenio, el servidor labore menos de 4 horas diarias, percibirá la parte proporcional de la RMV, tomándose como base para este cálculo la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios.

Artículo 3°, R.M. N° 091-92-TR (08.04.92)

CASOS ESPECIALES

4.1. Comisionistas

Los comisionistas percibirán una remuneración equivalente a la mínima vital, siempre y cuando presten servicios con el carácter de exclusivos, tomándose en cuenta para ello las comisiones percibidas al vencimiento de cada mes o de cada período mayor convenido contractualmente, debiendo el empleador completar la diferencia, en caso el monto obtenido resultara inferior a la RMV.

Artículo 3°, R.M. N° 091-92-TR (08.04.92)

4.2. Destajeros

Los trabajadores sujetos a destajo (por unidad de obra, tarea o pieza) que laboren en la jornada máxima legal o contractual deberán percibir la RMV, siempre que cumplan con la eficiencia y puntualidad normales, aún cuando su nivel de producción no sea suficiente para alcanzar dicha suma.

Artículo 3°, R.M. N° 091-92-TR (08.04.92)

4.3. Remuneración mínima de los trabajadores mineros

Los trabajadores mineros, sean empleados u obreros, incluyéndose al personal que labora a través de contratistas y subcontratistas, no podrán percibir una remuneración inferior al Ingreso Mínimo Minero, el cual equivale al monto resultante de aplicar a la RMV una sobretasa del 25%.

D.S. N° 030-89-TR (06.09.89) y artículo 2°, R.M. N° 091-92-TR (08.04.92)

4.4. Trabajadores periodistas

El sueldo mínimo del periodista profesional colegiado, con más de 5 años de experiencia profesional, que cumple la jornada legal ordinaria y que ejerce sus actividades en empresas de comunicación masiva de más de 25 trabajadores en total (incluidos los contratados, eventuales y de servicios), tales como diarios de circulación nacional, radiodifusoras de ámbito nacional y televisoras del sector privado, no podrá ser menor de 3 Ingresos Mínimos Vitales o su equivalencia remunerativa (actualmente la RMV), fijados para Lima Metropolitana.

Ley N° 25101 (01.10.89) y artículo 2°, R.M. N° 091-92-TR (08.04.92)

4.5. RMV y pago en especie

La remuneración mínima debe ser, en principio, pagada en dinero; excepcionalmente puede comprender también pagos en especie "cuando así haya sido establecido por costumbre y el trabajador los acepte"⁽⁸³⁾.

En ese sentido, se pueden otorgar bienes o servicios, siempre que consistan en contraprestaciones apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y redunden en beneficio de los mismos y que el valor que se le atribuya sea razonable y no mayor del 25% de la RMV.

Artículo 8°, D.S. N° 007 del 21.05.65, Reglamento del D. Ley N° 14222 (14.10.62)

(83) RENDÓN VÁZQUEZ, Jorge. Derecho del Trabajo Individual. Lima, Edial, 2000, página 258.

LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)			
RMV A partir del 01.06.2012 (D.S. N° 007-2012-TR)	Mensual		S/. 750,00
	Diaria		S/. 25,00
	Por trabajo nocturno 10:00 p.m. a 6:00 a.m.	Mensual Diaria	S/. 1 012,50 S/. 33,75
	Asignación familiar		S/. 75,00
	Remuneración trab. agrario y acuícola	Mensual Diaria	S/. 877,90 S/. 29,26
	Aporte mínimo al ESSALUD (*)		S/. 67,50
Trabajadores Comisionistas (R.M. N° 091-92-TR)	Percibirán una remuneración equivalente a una RMV si prestan servicios con carácter exclusivo y el total de sus comisiones no alcanza dicho monto (RMV). El empleador es quien completa la diferencia.		
Trabajadores Destajeros (R.M. N° 091-92-TR)	Percibirán como mínimo una RMV si laboran en la jornada máxima legal o contractual y cumplen su labor con la eficiencia y puntualidad normales.		
Ingreso Mínimo Minero (D.S. N° 030-89-TR y R.M. N° 091-92-TR)	Equivalente a la RMV más una sobretasa del 25%.		
Trabajadores Periodistas (Ley N° 25101 y R.M. N° 091-92-TR)	Periodistas colegiados, con más de 5 años de experiencia que laboran la jornada legal ordinaria en empresas de comunicación masiva con más de 25 trabajadores, 3 RMV vigentes.		
Asignación Familiar (Ley N° 25129)	10% de la RMV vigente.		
Beneficiarios de las Modalidades Formativas Laborales (Ley N° 28515)	La subvención no podrá ser inferior a la RMV excepto en los casos que cumpla una jornada menor a la máxima prevista para cada modalidad.		

(*) El monto de la remuneración sobre la cual se determina el aporte de ESSALUD no puede ser menor a la RMV, excepto en los casos en que el trabajador perciba subsidios.

5. Prestaciones alimentarias

Las prestaciones alimentarias son un beneficio nuevo a favor de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, mediante el cual se pueden adquirir bienes de consumo alimentario. Estas son otorgadas por el empleador a través de cualquiera de las modalidades reguladas en las normas pertinentes, encontrándose prohibido su otorgamiento en dinero.

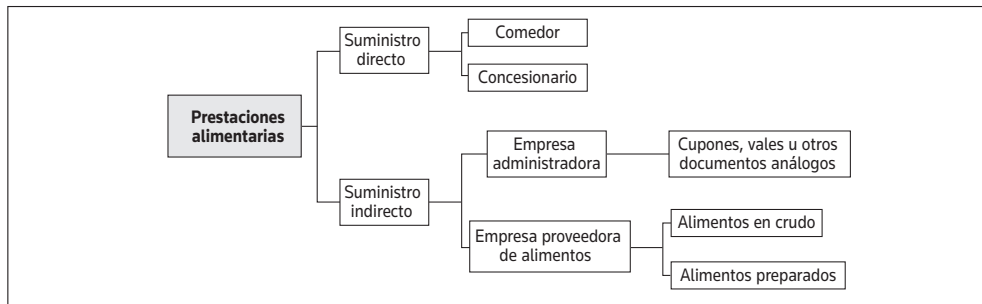
Artículos 1° y 2°, Ley N° 28051 (02.08.2003) y artículo 1°, D.S. N° 013-2003-TR (28.10.2003)

5.1. Características

Las prestaciones alimentarias tienen las siguientes características:

- **Voluntarias:** Será el empleador el que inicialmente decide su otorgamiento.
- **Pactadas:** El empleador deberá negociar con los trabajadores la modalidad y las condiciones en que será entregado este beneficio, sea en un procedimiento de negociación colectiva o mediante un convenio individual. Los empleadores que suscriban convenios colectivos de trabajo o contratos individuales que contengan el acuerdo de otorgamiento de prestaciones alimentarias en la modalidad de suministro indirecto, deberán ponerlos en conocimiento de la AAT, en el plazo de 15 días luego de su suscripción.

Artículo 1°, Ley N° 28051 (02.08.2003) y artículos 1°, 5° y 27°, D.S. N° 013-2003-TR (28.10.2003)



- **Limitadas:** El monto de las prestaciones otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto no puede superar el 20% del monto de la remuneración ordinaria percibida por el trabajador, a la fecha de la vigencia de la Ley, es decir al 03.08.2003. Asimismo, el valor de esta prestación tampoco puede superar el equivalente a 2 remuneraciones mínimas vitales. El exceso de estos límites será considerado como remuneración computable para todos los beneficios sociales.

Artículo 9°, Ley N° 28051 (02.08.2003) y artículo 6°, D.S. N° 013-2003-TR (28.10.2003)

5.2. Modalidades

Se han regulado las siguientes modalidades de prestaciones alimentarias:

a. Suministro directo

Es el que otorga el empleador valiéndose de los servicios de comedor o concesionario provisto en su centro de trabajo.

b. Suministro indirecto

Esta modalidad incluye los siguientes tipos:

- Las otorgadas a través de empresas administradoras que tienen convenio con el empleador a través de la entrega de cupones, vales u otros análogos para la adquisición exclusiva de alimentos en establecimientos afiliados.
- Las otorgadas mediante convenios con empresas proveedoras de alimentos. En este supuesto los alimentos pueden ser entregados en estado crudo o cocidos (preparados).

La entrega de prestaciones alimentarias en cualquiera de estas modalidades no son excluyentes.

Artículos 2° y 5°, Ley N° 28051 (02.08.2003) y artículo 2°, D.S. N° 013-2003-TR (28.10.2003)

5.3. Carácter remunerativo de las prestaciones alimentarias

El valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto constituye remuneración no computable y por lo tanto no se tendrá en cuenta para la determinación de derechos o beneficios de naturaleza laboral, sea de origen legal o convencional.

Artículo 3°, Ley N° 28051 (02.08.2003)

Las prestaciones alimentarias –sean de suministro directo o indirecto– otorgadas por el empleador que tengan la calidad de condición de trabajo, no constituyen remuneración computable.

Artículo 4°, D.S. N° 013-2003-TR (28.10.2003)

Por acuerdo de las partes se pactará el plazo al término del cual este beneficio pasará a formar parte de la remuneración computable.

5ª D.C.T.D. y F., Ley N° 28051 (02.08.2003)

- **Incidencia tributaria**

Las prestaciones alimentarias otorgadas como suministro indirecto no son considerados como base imponible para los aportes ni contribuciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, Sistema Nacional de Pensiones, Sistema Privado de Pensiones y Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Por disposición expresa de la Ley, estas prestaciones sí están afectas a los tributos que tengan como base imponible las remuneraciones y que sean ingresos del Tesoro Público, tales como el Impuesto a la Renta de quinta categoría.

Artículo 3º, Ley N° 28051 (02.08.2003)

5.4. Empresas administradoras

Son empresas especializadas en la administración comercial, operativa y financiera del sistema de vales, cupones o documentos análogos destinados al pago de comidas o a la compra de productos alimenticios.

1ª D.C.T.D. y F., Ley N° 28051 (02.08.2003) y artículo 7º, D.S. N° 013-2003-TR (28.10.2003)

5.4.1. Registro ante el MTPE

Las empresas administradoras sólo podrán operar luego de inscribirse en el registro administrativo a cargo del MTPE.

Artículo 11º, Ley N° 28051 (02.08.2003), artículo 7º, D.S. N° 013-2003-TR (28.10.2003) y trámite 1 TUPA MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006), modificado por las R.M. N° 107-2007-TR (15.09.2007), R.M. N° 285-2007-TR (28.10.2007) y artículo 13º, D.S. N° 006-2006-TR

5.4.2. Contratación

Para poder acogerse al sistema de suministro indirecto, el empleador o empresa cliente deberá celebrar un convenio con la empresa administradora. Dicho convenio debe ser presentado ante la AAT para su registro, el que regulará la relación entre las partes y garantizará la eficiencia y seguridad del sistema en beneficio de los trabajadores.

Para su validez, el convenio deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Ser celebrado por escrito, en idioma castellano, en dos ejemplares.
- Señalar como ley aplicable la peruana, en particular la Ley N° 28051 y su reglamento, y prever la aplicación supletoria del Código Civil del Perú.
- Contener las reglas de emisión, transferencia, uso y vigencia de los vales o cupones.
- Contemplar el monto o el modo de cálculo de la comisión a ser abonada por la empresa cliente a la empresa administradora por sus servicios.

Por último, las partes contratantes declararán que dan estricto cumplimiento a sus obligaciones laborales y tributarias, lo cual será verificado a través de la fiscalización posterior por las autoridades competentes.

Artículo 19º, D.S. N° 013-2003-TR (28.10.2003)

Para garantizar la solvencia del sistema, las empresas clientes deberán entregar a las empresas administradoras las sumas de dinero que correspondan exactamente al valor de los cupones o vales emitidos, a más tardar, en el momento de recepción de dichos documentos. Todo acto o pacto en contrario es nulo.

Artículo 4º, Ley N° 28051 (02.08.2003), artículos 14º y 19º, D.S. N° 013-2003-TR (28.10.2003), numeral 5.2.3., R.M. N° 076-2006-TR; artículo 19º, D.S. N° 013-2003-TR, concordante con el artículo 15º, numeral 5.1., inciso 5.1.1. de la Directiva Nacional N° 001-2006-MTPE-2-11-1

5.4.3. De los cupones, vales o documentos análogos

Los cupones, vales o documentos análogos, son los medios de control por los cuales los trabajadores usuarios del sistema de prestaciones alimentarias podrán acceder a la entrega de los bienes, conforme a lo pactado con su empleador. Estos están exclusivamente destinados a la adquisición de productos de la canasta básica familiar.

Deben contener las siguientes especificaciones:

- El valor que será pagado al establecimiento proveedor.
- La razón social del empleador que concede el beneficio.
- La mención: "Exclusivamente para el pago de comidas o alimentos. Está prohibida la negociación total o parcial por dinero".
- Nombre del trabajador beneficiario.
- Fecha de vencimiento.
- Cuando menos diez características de seguridad en el documento que contiene el valor intercambiable por la prestación alimentaria, la cual puede ser: tinta termorreactiva, hologramas, marca de agua, tintas especiales o cualesquiera medio físico o electrónico que permita la seguridad de dicha documentación.
- Los cupones, vales o documentos análogos deben especificar una numeración que facilite su registro, información de la empresa emisora de los vales, el número de RUC de la empresa administradora, así como del empleador que concede el beneficio.
- Reglas de utilización y reembolso, así como una relación o mención a los establecimientos en los que es posible el intercambio de los cupones, vales o documentos análogos, o información para acceder a dicha relación.

Artículos 4° y 5°, Ley N° 28051 (02.08.2003) y artículo 10°, D.S. N° 013-2003-TR (28.10.2003) modificado por el D.S. N° 006-2006-TR

5.5. Empresas proveedoras de alimentos

Las empresas proveedoras pueden brindar alimentos en estado crudo o preparado.

- **Las empresas proveedoras de alimentos en crudo**

Son los comercios, almacenes, panaderías, carnicerías o similares, verdulerías, mercados de abastos, tiendas de abarrotes, bodegas, autoservicios, y, en general, establecimientos de expendio de alimentos que tienen como objeto el comercio al por menor de víveres o alimentos crudos.

- **Las empresas proveedoras de alimentos preparados**

Son los puestos de refrigerio, restaurantes y similares, que proveen alimentos preparados dentro o fuera del establecimiento.

1ª D.C.T.D. y F., Ley N° 28051 (02.08.2003) y artículo 11°, D.S. N° 013-2003-TR (28.10.2003)

Dicho artículo 11° del Decreto Supremo fue modificado por el artículo 1° del D.S. N° 006-2006-TR. Indica también: "Los establecimientos afiliados son aquellos negocios o comercios descritos en los párrafos anteriores y que forman parte de la red de comercios de una o varias empresas administradoras.

5.5.1. Registro ante el MTPE

Las empresas proveedoras también deben inscribirse en el registro a cargo del MTPE, para poder realizar sus actividades.

Artículo 11°, Ley N° 28051 (02.08.2003), artículo 12°, D.S. N° 013-2003-TR (28.10.2003) y trámite 1 TUPA MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006), modificado por las R.M. N° 107-2007-TR (15.09.2007) y R.M. N° 285-2007-TR (28.10.2007)

5.5.2. Contratación

Para acogerse al sistema de suministro indirecto el empleador o empresa cliente deberá celebrar un convenio con la empresa proveedora de alimentos, que regule la relación entre ambas partes y garantice un servicio seguro y eficiente a favor de los trabajadores, el cual será presentado ante la AAT para efectos de su registro.

Para su validez, el convenio entre la empresa proveedora de alimentos y la empresa cliente deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Ser celebrado por escrito, en idioma castellano, en dos ejemplares.
- Señalar como ley aplicable la peruana, en particular la Ley N° 28051 y su reglamento, y prever la aplicación supletoria del Código Civil del Perú.
- Incluir su número de Registro de Habilitación para operar en el Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos.
- Contener disposiciones con procesos auditables que regulen los aspectos cuantitativos y cualitativos del suministro de prestaciones alimentarias a los trabajadores beneficiarios, las que deberán asegurar la recepción oportuna y en óptimas condiciones de los alimentos y garantizar la equivalencia entre la prestación alimentaria debida y contratada por el empleador y la recibida por el trabajador.
- El convenio incluirá una cláusula que confiera a la empresa cliente la facultad de supervisar permanentemente la calidad nutricional e higiene de los alimentos proporcionados por la empresa proveedora a través de un representante.
- El convenio deberá prever mecanismos adecuados que aseguren el carácter personal e intransferible del goce de las prestaciones alimentarias por los beneficiarios, sus cónyuges o en defecto de éstos por un apoderado, el cual puede ser únicamente un familiar directo del beneficiario, considerándose como tal al conviviente debidamente registrado en la empresa.
- Contemplar el monto o el modo de cálculo de la prestación a ser abonada por la empresa cliente a la empresa proveedora por los bienes y servicios prestados a los beneficiarios. Al igual que para los convenios entre las empresas administradoras y las empresas clientes, para garantizar la solvencia del sistema, las empresas proveedoras de alimentos no podrán otorgar plazos de pago ni descuentos a sus clientes referentes a las sumas de dinero correspondientes al valor de las prestaciones alimentarias a entregar a los trabajadores beneficiarios. Las empresas clientes deberán haber abonado el valor de las prestaciones alimentarias, a más tardar, en el momento del goce del beneficio por los trabajadores. Todo acto o pacto en contrario es nulo.
- Señalar los documentos representativos del beneficio que se emitirán por parte del empleador los que deben de contener por lo menos los requisitos establecidos en el artículo 5° de la Ley N° 28051, o la forma por la cual los trabajadores acceden al otorgamiento de las prestaciones alimentarias objeto del convenio.

Artículo 4°, Ley N° 28051 (02.08.2003), artículos 15° y 19°, D.S. N° 013-2003-TR (28.10.2003) y D.S. N° 006-2006-TR (20.04.2006)

Asimismo, las partes declararán que dan estricto cumplimiento a sus obligaciones laborales y tributarias, lo cual será verificado a través de la fiscalización posterior por las autoridades competentes.

Artículo 19°, D.S. N° 013-2003-TR (28.10.2003)

5.5.3. Obligación de las empresas proveedoras

Las empresas proveedoras de alimentos están obligadas frente a los trabajadores beneficiarios a:

- Brindar prestaciones alimentarias en óptimas condiciones de higiene y salubridad, verificando

y garantizando que los víveres expendidos y los insumos empleados en la preparación de las raciones alimenticias, de ser el caso, cuenten con los registros de carácter sanitario o certificaciones análogas exigidos por el ordenamiento legal.

- Asegurar el goce personal e intransferible de las prestaciones alimentarias por parte de los beneficiarios o sus cónyuges acreditados o en defectos de éstos por un apoderado.
- Garantizar la equivalencia entre el valor del vale o cupón presentado por el beneficiario o el de la prestación contratada por el empleador y el precio de la prestación alimentaria brindada al beneficiario, el cual no podrá ser en ningún caso mayor que el ofrecido a clientes que paguen en dinero efectivo.
- Entregar a los beneficiarios de las prestaciones alimentarias, con ocasión de su goce, únicamente boletas de venta, vales o cintas de máquinas registradoras, de acuerdo con las leyes tributarias aplicables, que no podrán ser utilizados para obtener un crédito fiscal ni para sustentar costos o gastos para efectos tributarios.

Artículo 7°, Ley N° 28051 y artículo 17°, D.S. N° 013-2003-TR (28.10.2003)

5.6. Registro en las planillas y boletas de pago

El empleador que otorgue las prestaciones alimentarias deberá registrarlas en las planillas y boletas de pago, discriminando las que sean de suministro directo y las de suministro indirecto. Asimismo, los montos por estos conceptos deberán ser consignadas en una columna aparte, a efectos de aplicarles las reglas contenidas en el numeral 3.

Artículo 8°, Ley N° 28051 (02.08.2003) y artículo 26°, D.S. N° 013-2003-TR (28.10.2003) derogado por la 2ª D.F. y T. del D.S. N° 019-2006-TR

5.7. Disposiciones especiales referidas a remuneraciones

- Los trabajadores que cesen o cuyos contratos vencieran después de la entrada en vigencia de la ley y el reglamento, es decir después del 03.08.2003 y del 29.10.2003 respectivamente, no podrán ser contratados con remuneraciones menores a las percibidas anteriormente con la finalidad de sustituir a la que se venía otorgando por la del sistema de prestaciones alimentarias, si es que van a laborar en las mismas condiciones de su anterior contrato, salvo que haya transcurrido un año de dicho evento.

Artículo 29°, D.S. N° 013-2003-TR (28.10.2003)

- Queda prohibida, bajo sanción de nulidad, toda reducción de remuneraciones practicada por el empleador a fin de sustituir el salario que viene otorgando por el sistema de prestaciones alimentarias, establecido en la presente Ley.

Artículo 10°, Ley N° 28051 (02.08.2003)

- En los casos de otorgamiento de prestaciones alimentarias a la fecha de entrada en vigencia de la ley –es decir al 03.08.2003– bajo la modalidad de suministro directo (alimentación otorgada valiéndose de los servicios de comedor o concesionario provistos en el centro de trabajo) originadas en un acto unilateral del empleador, costumbre o negociación colectiva, mantienen su carácter remunerativo, salvo que se trate de alimentación otorgada como condición de trabajo.

Artículo 2°, Ley N° 28051 (02.08.2003) y artículo 3°, D.S. N° 013-2003-TR (28.10.2003)

6. Forma de determinación de las remuneraciones

Básicamente son dos las formas bajo las cuales puede determinarse la remuneración de un trabajador:

a. En función del tiempo

Según esta forma de determinación, la remuneración se percibe teniendo en cuenta la duración del trabajo y no el resultado concreto o la cantidad de obra realizada. Es la forma usual de determinar la remuneración

y tiene la ventaja de asegurarle al trabajador un ingreso regular.

Las remuneraciones así determinadas pueden ser expresadas de diferentes maneras: diaria, semanal, quincenal o mensual. Incluso, nuestra legislación, específicamente la LPCL, permite que en las normas legales o convencionales, y en general, en los instrumentos relativos a remuneraciones, éstas se puedan expresar por hora efectiva de trabajo. Para estos efectos, el valor correspondiente a dicha hora será el que se obtenga al dividir el valor día efectivo entre el número de horas efectivamente laboradas en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador. El valor día efectivo de trabajo a su vez, se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre 7, 15 ó 30, respectivamente.

Artículo 8° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

b. En función del rendimiento o resultado en el trabajo

En este caso, la remuneración dependerá de la producción del trabajador. Ejemplos clásicos de este tipo de remuneración son la remuneración a destajo y la remuneración por comisión.

c. Determinación de los días laborados y los descuentos

Cuando la remuneración se determina en función o por unidad de tiempo importa el tiempo que el trabajador esté a disposición del empleador. Para estos efectos se establece una unidad temporal, mediante la cual se pueda determinar la cuantía de la remuneración debida. Las medidas mas usadas son el día, la quincena y el mes, estableciéndose una remuneración diaria (también denominado jornal), quincenal y mensual, respectivamente. Definido el valor de estas unidades de tiempo, también se podrán determinar el valor de las fracciones de dichos períodos. Según el artículo 8° del D.S. N° 03-97-TR (27.03.97) para hallar el valor día de trabajo se divide la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre 7, 15 ó 30, respectivamente.

Para determinar el valor de la hora, el resultado obtenido, se divide entre el número de horas efectivamente laboradas en la jornada de trabajo.

Ahora bien, para efectos de determinar la forma de pago se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Según el artículo 8° del D.S. N° 003-97-TR, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o **mensual**, entre siete, quince o **treinta**, respectivamente.
- Los días que conforman cada mes del año son variables, es decir, algunos meses tendrán 30 días (como es el caso de abril y junio), otros tendrán 31 días (como es el caso de enero y mayo) y 28 ó 29 días en el caso de febrero.

Así tendríamos dos situaciones posibles:

• **Si el mes tiene 30 días**

En caso de producirse faltas o inasistencias del trabajador, el descuento se realizará por treintavos, es decir multiplicando el valor del día por la cantidad de faltas en el mes.

• **Meses que no tengan 30 días, sino 31 ó menos de 30**

Aquí se pueden presentar algunos problemas relacionados con el cálculo de los días no laborados, sea por faltas o porque el ingreso o el cese del trabajador se produjo en el transcurso del mes. En esos casos, se aplicarán las siguientes reglas:

- Si la cantidad de días laborados en el mes es menor a la cantidad de días no trabajados, la remuneración se calcula en base a los días laborados.
- Si la cantidad de días no laborados en el mes es menor a la cantidad de días laborados, la remuneración se calcula descontando los días no laborados.

Sobre la base de estas consideraciones, para efectos de adoptar un criterio uniforme al momento de realizar los descuentos por inasistencia de la remuneración correspondiente a cada mes calendario completo:

Meses	Días laborados	Días no laborados	Forma de pago
Meses que están conformados por 31 días (enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre)	–	+	Se paga 1/30 por día efectivo. ^(*)
	+	–	Se descuenta 1/30 por día no laborado. ^(**)
Meses que están conformados por menos de 30 días (el caso excepcional de febrero)	–	+	Se paga 1/30 por día laborado. ^(***)
	+	–	Se descuenta 1/30 por día no laborado. ^(****)

(*) Si se restan los días laborados, estaría restando adicionalmente 1 día laborado.

(**) Si se paga por día laborado, no se estaría pagando 1 día laborado.

(***) Si se descuenta por día no laborado, se estaría pagando adicionalmente 1 día no laborado.

(****) Si se paga por día laborado, se estaría considerando adicionalmente 1 día laborado.

d. Remuneración integral

El empleador puede pactar con sus trabajadores que perciban una remuneración mensual no menor a 2 UIT, una remuneración integral, computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables en la empresa, excepto la participación en las utilidades.

El convenio sobre remuneración integral debe precisar si comprende a todos los beneficios sociales establecidos por ley, convenio colectivo o decisión del empleador, o si excluye uno o más de ellos. A falta de precisión, se entiende que los comprende a todos, con la sola excepción de la participación en las utilidades. Es importante mencionar que si el convenio incluye a la compensación por tiempo de servicios, el empleador no está obligado a realizar los depósitos correspondientes a dicho beneficio.

Las partes determinarán la periodicidad del pago de la remuneración integral; de establecerse una periodicidad mayor a la mensual, el empleador estará obligado a realizar las aportaciones mensuales de ley que afectan dicha remuneración, debiendo deducir y aportar los montos correspondientes a éstas en la oportunidad que corresponda.

Para la aplicación de exoneraciones o inafectaciones tributarias, se deberá identificar y precisar en la remuneración integral el concepto remunerativo objeto del beneficio.

Artículo 8° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97); artículos 14° y 15°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96) y artículo 2°, D.S. N° 004-97-TR (15.04.97)

7. Forma y condiciones de pago

7.1. Formas de pago

a. Pago en dinero

Tiene lugar cuando se abona la remuneración en numerario de curso legal (entiéndase moneda nacional) o, por excepción, en moneda extranjera, ya sea que en este último caso el pago se realice en dicha moneda o en moneda nacional al tipo de cambio de venta del día y lugar de vencimiento de la obligación, o al pactado por las partes.

b. Pago en especie

Consiste en la entrega de bienes o de algún beneficio valuable en dinero. La valuación de los bienes o beneficios se hará de común acuerdo entre empleador y trabajador, y en su defecto, atendiendo al

valor de mercado, debiendo consignarse tal importe en el libro de planillas y boletas de pago.
Artículo 1237º, Código Civil (D.Leg. N° 295 de 14.11.84, modificado por el D.Ley N° 25878 de 26.11.92) y artículo 15º, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

7.2. Condiciones de pago

a. Pago directo

El pago podrá ser efectuado directamente por el empleador o por intermedio de terceros, siempre que en este último caso se permita al trabajador disponer de la remuneración en la oportunidad establecida, sin costo alguno.

Artículo 18º, D.S. N° 001-98-TR (22.01.98) modificado por D.S. N° 017-2001-TR (07.06.2001)

b. Bancarización

De acuerdo con la Ley N° 28194 (26.03.94), modificado por el D. Leg. N° 975 (15.03.2007), y su reglamento, D.S. N° 047-2004-EF (08.04.2004), las remuneraciones a partir de S/. 3,500.00 ó US\$ 1,000.00 deben ser abonadas mediante un medio de pago a través de empresas del sistema financiero.

En principio, las operaciones hechas mediante un medio de pago del sistema financiero se encuentran gravadas con el Impuesto a las Transacciones Financieras, pero se ha previsto la exoneración del impuesto a la acreditación y débito en las cuentas que el empleador solicite abrir a nombre de sus trabajadores o pensionistas con carácter exclusivo para el pago de remuneraciones o pensiones. Si se habilitan cuentas ya existentes, la exoneración se aplica sobre las acreditaciones y débitos hasta por el monto que corresponda a las remuneraciones o pensiones. Por remuneración o pensión se entenderá todo concepto que se considere como renta de quinta categoría para los efectos del Impuesto a la Renta, aun cuando no se encuentre afecto a este impuesto.

c. Elección de la institución financiera

Si el empleador decide pagar las remuneraciones de sus trabajadores a través de depósitos en cuentas de ahorro de una institución del sistema financiero, el trabajador tendrá el derecho de elegir la institución financiera, además de cambiar la institución elegida por el empleador o por el mismo trabajador.

• Beneficiarios

Son beneficiarios todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. A los trabajadores del Sector Público la aplicación de estas disposiciones será progresiva.

• Elección del trabajador

Al inicio de la relación laboral el trabajador comunicará al empleador, dentro de los 10 días hábiles de iniciado el vínculo, el nombre de la empresa del sistema financiero elegida y, de ser el caso, el número de la cuenta.

• Falta de elección por parte del trabajador

Vencido el plazo sin que el trabajador haya cumplido con comunicar su elección, el empleador podrá efectuar los depósitos de la remuneración en dinero, en cualquier empresa del sistema financiero donde se preste el servicio.

• Cambio de institución financiera

Si durante la vigencia de la relación laboral el trabajador decidiera el cambio de la empresa del sistema financiero, deberá comunicar este hecho al empleador, dentro de los primeros 10 días hábiles del mes correspondiente al pago de la remuneración, señalando el nombre de la nueva institución financiera y el número de cuenta.

- **Acreditación del pago**

En los casos en que el pago se realice a través de las empresas del sistema financiero, éste se acreditará con la constancia de depósito en la cuenta de ahorros a nombre del trabajador.

Siempre persistiendo la obligación de entrega de la boleta de pago.

- **Precisiones**

- Estas disposiciones no implican la obligatoriedad del empleador de pagar las remuneraciones a través del depósito en una cuenta de una institución financiera.
- Sin perjuicio de lo anotado, debemos recordar que en virtud de las normas de bancarización, Ley N° 28194 (26.03.2004), los empleadores sí están obligados a pagar las remuneraciones mediante depósitos en cuentas de remuneraciones o haberes (inafectas al ITF) cuando el trabajador gana a partir de 3,500 nuevos soles mensuales ó 1,000 dólares mensuales.
- En caso que el empleador esté obligado a pagar las remuneraciones a través de depósitos en cuentas de remuneraciones o haberes en aplicación de la bancarización, Ley N° 28194, no opera el derecho del trabajador de elegir la entidad financiera.
- El derecho del trabajador de elegir la entidad financiera opera solo en aquellos casos en que el empleador, sin estar obligado por la Ley N° 28194, ha optado por pagar las remuneraciones mediante depósitos en una cuenta.

D.S. N° 003-2010-TR (15.04.2010)

d. Pago a través de representante

Para el otorgamiento de poderes por parte del trabajador a terceros deberán observarse las reglas establecidas en la Ley del Notariado y su reglamento, normas que establecen determinadas formalidades, según la cuantía del monto a cobrar:

Tipo de poder	Cuantía
Con firma legalizada	Sumas hasta 1/2 UIT
Poder fuera de registro	Sumas entre 1/2 UIT y 3 UIT
Poder por escritura pública	Sumas superiores a 3 UIT

D. Leg. N° 1049 (26.06.2008) y D.S. N° 003-2009-JUS (05.03.2009)

e. Post remuneración

La remuneración debe abonarse luego de haberse efectuado la prestación de servicios y en los períodos convenidos, salvo cuando por convenio, por la naturaleza del contrato, o por la costumbre, deba pagarse por adelantado o periódicamente.

Artículo 1759°, Código Civil

f. Falla de pago: acto de hostilidad

La falta de pago oportuno de la remuneración, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador, constituye un acto de hostilidad equivalente al despido (*ver punto 5.9.6. del Capítulo 2*).

Artículo 30° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

g. Interés legal laboral

El incumplimiento total o parcial por parte del empleador del pago oportuno de las remuneraciones

y demás beneficios sociales con excepción de la participación en las utilidades (*véase numeral 1.6 del Capítulo 9*), origina que dichos montos devenguen automáticamente el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva. Este interés legal laboral no es capitalizable y se devenga desde el día siguiente a aquél en que se produce el incumplimiento hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido daño alguno.

D. Ley N° 25920 (03.12.92)

8. Protección de la remuneración

La remuneración está destinada a cubrir los gastos que irroque la subsistencia del trabajador y la de su familia, teniendo de este modo carácter alimentario. Debido a ello, la legislación la protege de manera muy especial, frente a terceros e incluso frente al empleador.

8.1. Protección frente al empleador

8.1.1. Reducción de la remuneración

La remuneración sólo puede reducirse si el trabajador lo acepta (este hecho no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados); la reducción inmotivada es considerada como un acto de hostilidad del empleador o sus representantes.

Ley N° 9463 (17.12.41) y artículo 30° inciso b) LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

8.1.2. Descuentos

El empleador no puede descontar parte de la remuneración de sus trabajadores por cualquier motivo, sólo procederá a hacerlo si el trabajador se lo solicita y lo permite la ley, o si lo dispone el Poder Judicial.

a. Descuentos voluntarios

Son aquellos decididos por el trabajador y admitidos por la ley. Sirven para pagar adelantos de remuneraciones o préstamos al empleador, comprar o arrendar una vivienda, mantener la organización sindical, etc.

Para pagar lo adeudado al empleador

Está permitido que el empleador preste dinero al trabajador con cargo a sus remuneraciones para casa-habitación, le venda o suministre mercaderías y le adelante remuneraciones.

Para vivienda

Los empleados con más de 4 años de servicios ininterrumpidos podrán autorizar a sus principales para que mensualmente descuenten de sus sueldos hasta la tercera parte de los mismos, para entregar su monto a la Asociación Pro-Vivienda que ellos indiquen. En la orden de descuento deberá indicarse el monto mensual a descontar, las fechas en que deba iniciarse y terminar el descuento y la persona o entidad a la que deba entregarse la suma descontada. La autorización para el descuento no podrá revocarse sin el consentimiento de la asociación respectiva.

Artículo 7°, Ley N° 13500 (26.01.61)

Para cooperativas

Los empleadores deberán descontar y retener con cargo a las remuneraciones, pensiones o beneficios sociales de sus servidores activos, cesantes y jubilados, las sumas que éstos deseen

abonar por cualquier concepto a una o más cooperativas, a solicitud expresa de ellos. Estos descuentos serán practicados con prioridad sobre cualquier otra obligación del servidor, salvo las ordenadas por mandato judicial; en caso de que existan dos o más cooperativas beneficiarias, la prioridad en los descuentos se determinará de acuerdo al momento de presentación de las solicitudes de descuento.

Las sumas retenidas devengarán a favor de la cooperativa beneficiaria el interés máximo legalmente autorizado para las colocaciones bancarias desde el día siguiente a la fecha del descuento hasta que sean transferidas a la cooperativa (lo que deberá hacer el retenedor, bajo su responsabilidad, dentro de los 15 días siguientes al descuento). El pago de tal interés será de cargo del agente retenedor (empleador).

Artículo 79°, D.S. N° 074-90-TR (07.01.91)

Para organizaciones sindicales

El empleador, a pedido del sindicato y con la autorización escrita del trabajador sindicalizado, está obligado a deducir de las remuneraciones las cuotas sindicales legales, ordinarias y extraordinarias, en este último caso, cuando sean comunes a todos los afiliados. Similar obligación rige respecto de aquellas contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados.

Artículo 28°, D.S. N° 010-2003-TR (05.10.2003)

b. Legales

Existen dispositivos que establecen descuentos que debe realizar el empleador de la remuneración de sus trabajadores, tales como los tributos que gravan las remuneraciones (ver Título VII).

c. Judiciales

El juez puede ordenar que se descuenta una parte de la remuneración del trabajador cuando éste se encuentre obligado a prestar alimentos a algún pariente consanguíneo (ascendiente, descendiente o hermano) o a su cónyuge.

Artículos 474°, 481° y 482°, Código Civil, D. Leg. N° 295 (24.07.84)

8.2. Protección frente a los acreedores del trabajador

De acuerdo con el Código Procesal Civil, son inembargables las remuneraciones que no excedan de 5 Unidades de Referencia Procesal (cada URP equivale al 10% de la UIT), siendo el exceso embargable hasta una tercera parte.

Cuando se trate de garantizar obligaciones alimenticias, el embargo procederá hasta el 60% del total de los ingresos, con la sola deducción de los descuentos establecidos por ley.

Artículo 648°, Código Procesal Civil, modificado por la Ley N° 26599 (24.04.96)

8.3. Protección frente a los acreedores del empleador

a. Conceptos remunerativos que son considerados créditos laborales para efectos de la protección y prioridad de la que éstos gozan

- Las remuneraciones.
- La compensación por tiempo de servicios.
- Las indemnizaciones.
- Todos los beneficios laborales establecidos por ley.
- Los aportes impagos a los sistemas pensionarios (SNP y SPP), y los intereses y gastos que por

tales conceptos pudieran devengarse.

Artículo 1º, D.Leg. N° 856 (04.10.96)

b. Pago preferencial

Los conceptos calificados como crédito laboral tienen prioridad sobre cualquier otra obligación de la empresa o empleador, o de quien sustituya parcial o totalmente a éstos.

Los bienes de la empresa o empleador, se encuentran afectos al pago del íntegro de los créditos laborales adeudados. Si aquellos no alcanzan para cubrir éstos, el pago se efectúa a prorrata.

Artículo 24º de la Constitución y artículo 2º, D.Leg. N° 856 (04.10.96)

Esta prioridad o preferencia se puede ejercer con carácter persecutorio respecto de los bienes del negocio sólo en los siguientes casos:

- Cuando el empleador haya sido declarado insolvente, y como consecuencia de ello se haya procedido a la disolución y liquidación de la empresa, o a declarar judicialmente su quiebra.
- La acción alcanza a las transferencias de activos fijos o de negocios efectuadas dentro de los 6 meses anteriores a la declaración de insolvencia del acreedor.
- En los casos de extinción de las relaciones laborales e incumplimiento de las obligaciones con los trabajadores por simulación o fraude a la ley, es decir, cuando se compruebe que el empleador injustificadamente disminuye o distorsiona la producción para originar el cierre del centro de trabajo o transfiere activos fijos a terceros o los aporta para la constitución de nuevas empresas, o cuando abandona el centro de trabajo.

Artículo 3º, D. Leg. N° 856 (04.10.96)

En cambio, la preferencia o prioridad se ejercerá sin carácter persecutorio cuando en un proceso judicial el empleador no ponga a disposición del juzgado bien o bienes libres, suficientes para responder por los créditos laborales materia de la demanda.

Artículo 4º, D. Leg. N° 856 (04.10.96)

Por otro lado, la Ley General del Sistema Concursal también reconoce el orden preferente del pago de los créditos laborales, dándoles preferencia sobre los créditos alimentarios, créditos debidamente garantizados, créditos de origen tributario del Estado y cualquier otro tipo de crédito.

Ley N° 27809 (08.08.2002)

9. Boletas de pago

a. Acreditación del pago

- El pago se acreditará con la boleta de pago firmada por el trabajador o con la constancia respectiva cuando aquél se haga a través de terceros.
- En los casos en que el pago de la remuneración se realice a través de las empresas del sistema financiero, el pago se acredita con la constancia de depósito en la cuenta de ahorros a nombre del trabajador.
- La boleta de pago contendrá los mismos datos que figuran en la planilla y deberá ser sellada y firmada por el empleador o su representante legal.

b. Plazo de entrega

El original de la boleta será entregado al trabajador a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago.

c. Entrega y firma de la boleta

- En el caso que la entrega sea por medios físicos si el trabajador no supiera firmar, imprimirá su huella digital.
- Si el empleador lo considera conveniente, la firma de la boleta por el trabajador será opcional.

- **Firma digitalizada**, en los casos en que el empleador cuente con más de cien trabajadores, la firma ológrafa y el sellado manual de las boletas de pago podrán ser reemplazados por la firma digitalizada, previo acuerdo con los trabajadores e inscripción en el registro de firmas a cargo del MINTRA. Para la implementación del registro de firmas, el MINTRA deberá aprobar las disposiciones para la implementación del registro de firmas en un plazo no mayor de 90 días hábiles.
- **Boleta electrónica**; alternatively, previo acuerdo con el trabajador, la entrega de la boleta de pago podrá efectuarse a través del empleo de tecnologías de la información y comunicación, tales como, intranet, correo electrónico u otros de similar naturaleza. Para ello, se debe dejar constancia de su emisión por parte del empleador y se debe garantizar su efectiva recepción por parte del trabajador. La firma del trabajador en la boleta de pago o confirmación de su recepción electrónica, no implica renuncia por éste a cobrar las sumas que considere le corresponden y no figuran en la boleta.
- El duplicado de la boleta de pago quedará en poder del empleador.
Artículos 19° y 20°, D.S. N° 001-98-TR (22.01.98) modificado por D.S. N° 017-2001-TR (07.06.2001) y D.S. N° 009-2011-TR (23.07.2011)

d. Contenido de la boleta

La boleta de pago debe contener los mismos datos que figuran en las correspondientes planillas.
R.M. N° 020-2008-TR (17.01.2008)

e. Conservación

Los empleadores están obligados a conservar sus planillas, el duplicado de las boletas y las constancias correspondientes, hasta cinco años después de efectuado el pago.
Luego de transcurrido el indicado plazo, la prueba de los derechos que se pudieran derivar del contenido de los citados documentos, será de cargo de quien alegue el derecho.
Artículo 21°, D.S. N° 001-98-TR (22.01.98)

f. Exhibición

Los empleadores están obligados a exhibir ante las Autoridades competentes que lo requieran, las planillas, el duplicado de las boletas y las constancias de pago.
Artículo 22°, D.S. N° 001-98-TR (22.01.98)

INFORMACIÓN MÍNIMA QUE SE DEBE REGISTRAR EN LAS BOLETAS DE PAGO D.S. N° 020-2008-TR	
Empleador	Trabajador
– Apellidos y nombres, en caso de ser persona natural; o razón social o denominación, en caso de ser persona jurídica. – Número de RUC	– Apellidos y nombres – Período de pago – Tipo y número de documento de identificación – Tipo o categoría (tipo, de acuerdo a la tabla 8 del anexo 2, aprobado por Resolución Ministerial N° 250-2007-TR; o la categoría propia utilizada por el empleador) – Régimen pensionario. – <i>Código Único del Sistema Privado de Pensiones – CUSPP (*)</i> – Fecha de inicio de la relación laboral. – Número de días efectivamente laborados. – Número de días subsidiados. – Número de días no subsidiados y no laborados. – Número de horas ordinarias. – Número de horas en sobretiempo. – Remuneraciones que se abonen. – Cualquier otro pago que no tenga carácter remunerativo. – Descuentos. – Tributos y aportes a cargo del trabajador. – Tributos y aportes a cargo del empleador

Con relación al número de horas laboradas en el período, la boleta de pago deberá reflejar de manera exacta el contenido del registro de control y asistencia.

(*) La R.M. N° 163-2013-TR (19.09.2013) ha eliminado la obligación de registrar este dato.

10. Planilla electrónica

La Planilla Electrónica que consolida obligaciones tributarias y laborales, las primeras de cumplimiento hasta antes de 2008, a través de la presentación del PDT Remuneraciones – Formulario Virtual 600, mientras que las segundas se cumplían con el registro de información laboral en el libro de planilla o planillas manuales; ha sido modificada a través del D.S. N° 015-2010-TR (18.12.2010) creándose el T-REGISTRO y la PLAME, para efectos del registro de información laboral y de la declaración de la planilla mensual de ingresos, tributos y aportaciones, respectivamente.

Así, se dispuso a través de sucesivas normas la aplicación del T-REGISTRO y de la PLAME a partir del 1° de agosto de 2011, para lo cual, se debe tener en cuenta que el T-REGISTRO debe contener la información laboral de todo personal que preste servicios en el centro laboral; mientras que la PLAME, será utilizada para la declarar los ingresos, tributos y aportaciones, tanto del empleador como del trabajador.

De esta manera, se dispuso que dentro de un período de adaptación, la PLAME podía ser declarada a través de PDT Planilla Electrónica - Formulario Virtual 601; para ello, y bajo la Res. N° 211-2011/SUNAT (23.08.2011) se modificaron los aplicativos utilizados para la declaración mensual de la Planilla Electrónica, a fin de que sean actualizados a la RMV, así como que se establezca la fecha en la que estarán a disposición de los empleadores dichos aplicativos y los períodos por los que se podrán presentar.

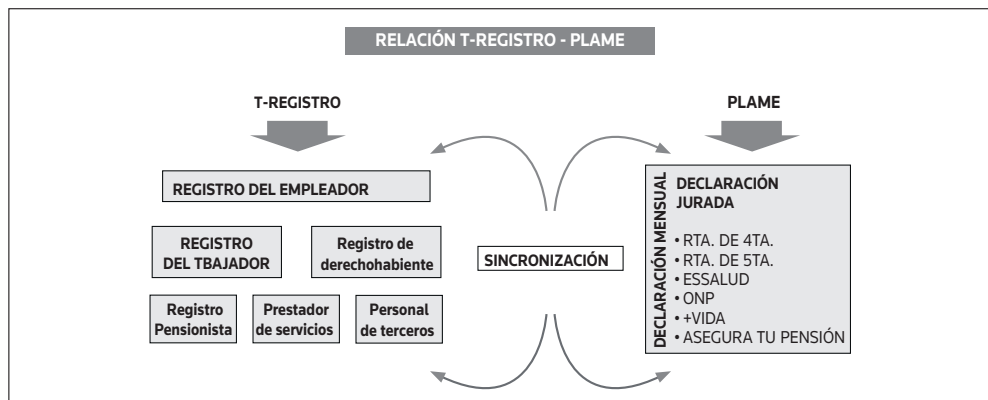
Por otro lado, hubieron sucesivas normas que establecían la postergación del uso del PDT Planilla Electrónica PLAME, Formulario Virtual N° 601 para su implementación gradual, siendo que con la Res. N° 095-2012/SUNAT se estableció la ampliación de la etapa de uso opcional del PDT Planilla Electrónica PLAME, Formulario Virtual N° 601 y finalmente mediante sucesivas normas se fueron aprobando las distintas versiones, siendo en este momento la versión vigente, la 2.7, que fuera aprobada por la Res. N° 329-2014/SUNAT (30.10.2014).

T-REGISTRO Y PLAME		
VIGENCIA DE LA PLAME		
Universo	Opcional	Obligatorio
Empleadores que en el período a declarar cuentan únicamente con prestadores de servicios que reciban rentas de 4ta. categoría.		A partir del período tributario 11/2011 Res. N° 212-2011/SUNAT
Si el empleador cuenta con trabajadores, pensionistas, persona natural que obtenga rentas de 5ta. categoría a las que se refiere el inciso e) del artículo 34° de la Ley del Impuesto a la Renta (4ta. - 5ta.), asegurado regular del EsSalud por mandato de norma especial (aprendiz SENATI) y normas modificatorias, personal en formación, modalidad laboral y otros y personal de terceros.	a) Empleador pertenece al Sector Público Del período tributario 11/2011 hasta el período 12/2012. b) Empleador pertenece al Sector Privado Hasta 5: del período de 11/2011 hasta el período 09/2012. De 6 a 50: del período de 11/2011 hasta el período 10/2012. De 51 a 1,000: del período de 11/2011 hasta el período 11/2012. Mas de 1,000: del período de 11/2011 hasta el período 12/2012. Res. N° 241-2012/SUNAT (20.10.2012)	A partir del período tributario 01/2013 A partir del período 10/2012 A partir del período 11/2012 A partir del período 12/2012 A partir del período 01/2013

PLAZOS PARA EL ALTA, BAJA Y MODIFICACIONES EN EL T-REGISTRO		
Tipo de Personal	Alta	Baja
Trabajador dependiente	Dentro del día de ingreso, independientemente de la modalidad contractual y de los días laborados.	Dentro del primer día hábil siguiente a la fecha en que se produjo el término de la prestación de servicios, la suspensión o fin de la condición de pensionista, el fin de la obligación de realizar aportaciones a ESSALUD o el fin de la condición de derechohabiente, según corresponda.
Contrato cuarta quinta categoría (Art. 34° inciso f) del TUO de la LIR)	Dentro del día de ingreso, independientemente de la modalidad contractual y de los días laborados.	
Aprendiz SENATI	Hasta el día de vencimiento o presentación de la declaración de los aportes a ESSALUD.	
Pensionista	Primer día hábil del mes a aquél en que se produjo el devengo de la primera pensión.	
Derechohabiente	Primer día hábil siguiente a la comunicación que efectúe el trabajador, pensionista y Aprendiz SENATI.	

Cualquier modificación o actualización de los datos de la información existente en el T-REGISTRO, deberá ser efectuada por el empleador dentro del plazo de cinco (05) días hábiles de haber ocurrido el evento o de la fecha en que el empleador tuvo conocimiento.

Res. N° 183-2011/SUNAT (05.11.2011)



DATOS QUE SE OBTIENEN DEL T-REGISTRO PARA ELABORAR LA PLAME	
Empleador	Sector al que pertenece el empleador, indicador de ser microempresa inscrita en el REMYPE e indicador de aportar al SENATI.
Trabajador	Tipo y número de documento de identidad, apellidos y nombres, fecha de nacimiento, tipo de trabajador, régimen pensionario, régimen de salud, indicador SCTR-Salud y pensión y Situación del trabajador.
Pensionista	Tipo y número de documento de identidad, apellidos y nombres, fecha de nacimiento, tipo de pensionista, régimen pensionario y situación del pensionista.
Personal en Formación Laboral	Tipo y número de documento de identidad; apellidos y nombres, y fecha de nacimiento.
Personal de Terceros	Tipo y número de documento de identidad, apellidos y nombres, fecha de nacimiento, tipo de trabajador, régimen pensionario, régimen de salud, indicador SCTR-Salud y pensión y situación del trabajador.

REPORTES GENERADOS POR LA PLAME

Trabajadores y CAS2

R01 - Trabajadores - Datos de ingresos, tributos y aportes.
 R02 - Trabajadores - Tipos de ingreso.
 R03 - Trabajadores - Base de cálculo, Tributos y aportes.
 R04 - Trabajadores - Tributos y aportes a cargo del trabajador.
 R05 - Trabajadores - Tributos y aportes a cargo del empleador.
 R06 - Trabajadores - Jornada Laboral.
 R07 - Trabajadores - Suspensión de Labores.
 R08 - Reporte individual por Trabajador.

Pensionistas

R10 - Pensionistas - Datos de ingresos, tributos y aportes.
 R11 - Pensionistas - Base de cálculo, tributos y aportes del pensionista.

Otros prestadores

R12 - P.S. Rentas de cuarta categoría – Recibos.
 R13 - Personal de Terceros - Base de cálculo del aporte.
 R14 - P.S. Modalidad Formativa Laboral - Monto de subvención.

DATOS REGISTRADOS MENSUALMENTE EN LA PLAME

Trabajador	Detalle de la declaración
Datos del Trabajador	- Datos básicos obtenidos del T-REGISTRO. - Indicador de aporte a + Vida. - Indicador de aporte a Asegura tu pensión. - Indicador de aporte al FSDA (en caso de artistas). - Indicador de percibir otras rentas 5ta. categoría. - Indicador de domicilio LIR. - Tasa SCTR, en caso aporte al EsSalud. - Tasa de convenio IES (sólo para convenios de estabilidad).
Jornada Laboral	- Días laborados. - Días subsidiados (tipo y número de días). - Días no laborados y no subsidiados (tipo y número de días). - Horas ordinarias. - Horas en sobretiempo.
Ingresos	- Códigos de ingreso o remuneración. - Montos de ingresos o remuneraciones devengados. - Montos de ingresos o remuneraciones pagados.
Descuentos	- Códigos de descuentos. - Montos de descuentos.
Tributos y aportes	- Bases de cálculo de tributos o aportes. - Montos de ingresos o remuneraciones devengados.

INFRACCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES SOBRE PLANILLAS

Infracción	Sanción
- No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o electrónicas. - No registrar trabajadores y prestadores de servicio en el plazo y con los requisitos previstos.	INFRACCIÓN GRAVE De 5% de 6 UIT a 100% de 10 UIT (se aplica por cada afectado)
- No encontrarse actualizado, - No estar debidamente autorizado de ser exigido. - No consignar los datos completos. - No presentar a la AAT. - No presentar dentro del plazo o incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad. - No efectuar el alta en el registro, la modificación o actualización de datos o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente.	INFRACCIÓN GRAVE De 5% de 6 UIT a 100% de 10 UIT

Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación (Modalidad Formativa Laboral) y otros, así como derechohabientes.

Ley N° 28806 (22.07.2006), D.S. N° 019-2007-TR (29.10.2006) modificados por el D.S. N° 008-2011-TR (06.06.2011)

ENTREGA DE CONSTANCIA AL TRABAJADOR EN EL T-REGISTRO		
Tipos	Definición	Plazo
Alta en el registro	Se produce al ingreso o reingreso del trabajador.	El día hábil siguiente del inicio de la prestación.
Modificación o actualización de datos	Referidos a los datos de identificación de trabajadores y derechohabientes.	Dentro de los 15 días calendario siguientes a la fecha en que se produjo la modificación o actualización.
Baja en el registro	Se produce al cese en las labores del trabajador.	Sólo si es solicitado por el trabajador. Su entrega se realiza dentro de los 2 días calendario siguiente de la fecha en que se presentó la solicitud.

- El personal que haya sido incorporado directamente al T-REGISTRO podrá solicitar la constancia de alta, debiendo el empleador cumplir con la obligación de entrega en un plazo de 30 días calendarios, contados a partir del día siguiente a la presentación de la solicitud.
- Se entenderá cumplida la obligación cuando el empleador remita la constancia generada por el T-REGISTRO, a través de medios físicos o electrónicos, siempre que se acredite la recepción de la misma por parte de los destinatarios.

D.S. N° 015-2010-TR (18.12.2010)

FORMULARIOS VIRTUALES PARA REGISTRAR INFORMACIÓN EN EL T-REGISTRO Y LA PLAME		
Tipo de formulario	Uso	Vigencia
Formulario Virtual N° 1602 – Información del Derechohabiente	Dar de alta o de baja en el T-REGISTRO a los derechohabientes o para la modificación y/o actualización de sus datos	01/02/2011
Formulario Virtual N° 1603 – Información del empleador	Dar de alta o de baja en el T-REGISTRO al Empleador o para la modificación y/o actualización de sus datos.	01/08/2011
Formulario Virtual N° 1604 – Información del Trabajador, Pensionista, Personal en formación-Modalidad Formativa Laboral y otros, Personal de terceros.	Dar de alta o de baja en el T-REGISTRO al Trabajador, Pensionista, Personal en formación-Modalidad Formativa Laboral y otros, Personal de terceros, así como para la modificación y/o actualización de los datos vinculados a los citados.	01/08/2011

DEFINICIONES	
Término	Definición
Empleador	Toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho, cooperativa de trabajadores, institución privada, empresas del Estado, entidad del sector público nacional inclusive a las que se refiere el Texto Único Actualizado de las Normas que rigen la obligación de determinadas entidades del Sector Público de proporcionar información sobre sus adquisiciones, aprobado por el Decreto Supremo N° 027-2001-PCM y normas modificatorias, o cualquier otro ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación. Adicionalmente, para efecto de la Planilla Electrónica, se entiende por empleador a aquel que: - Pague pensiones de jubilación, cesantía, invalidez y sobrevivencia u otra pensión, cualquiera fuere el régimen legal al cual se encuentre sujeto. - Contrate a un prestador de servicios. - Contrate a un personal en formación - modalidad formativa laboral y otros. - Realice las aportaciones de salud, por las personas incorporadas como asegurados regulares al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, por mandato de una Ley especial. - Recibe, por destaque o desplazamiento, los servicios del personal de terceros. - Se encuentre obligado por el Decreto Supremo N° 001-2010-ED u otras normas de carácter especial, a abonar las remuneraciones, compensación por tiempo de servicios, bonificaciones y demás beneficios del personal de la Administración Pública que le sea asignado.
Trabajador	Persona natural que presta servicios a un empleador bajo relación de subordinación, sujeto a cualquier régimen laboral, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo. En el caso de sector público, abarca a todo trabajador, servidor o funcionario público, bajo cualquier régimen laboral. Está también comprendido en la presente definición el socio trabajador de una cooperativa de trabajadores.
Pensionista	Quien percibe pensión de jubilación, cesantía, invalidez y sobrevivencia, u otra pensión, cualquiera fuere el régimen legal al cual se encuentre sujeto, y sean asegurados regulares al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud.
Prestador de servicios	Persona natural que: - Presta servicios a un empleador por los cuales obtenga rentas de cuarta categoría a las que se refiere el artículo 33° de la Ley del Impuesto a la Renta. - Presta servicios a un empleador por los cuales obtenga rentas de quinta categoría a las que se refiere el inciso e) artículo 34° de la Ley del Impuesto a la Renta. - Se encuentra incorporado como asegurado regular al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud por mandato de una Ley especial por las que existe obligación de realizar aportaciones de salud.
Personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros:	Persona natural: - Que se encuentra bajo alguna de las Modalidades Formativas Laborales reguladas por la Ley N°28518 o cualquier otra Ley especial. - Que se encuentra bajo la modalidad de Secigra Derecho, regulada por el Decreto Ley N°26113.
Personal de terceros	Trabajador o prestador de servicios, que sea destacado o desplazado para prestar servicios en los lugares o centros de trabajo, establecimientos, unidades productivas u organización laboral de otro empleador, independientemente del hecho de que ambos mantengan un vínculo jurídico.
Derechohabientes	Son derechohabientes aquellos definidos como tales en el artículo 3° de la Ley N°26790, que aprueba la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y normas modificatorias.
Planilla Electrónica	Es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la SUNAT, en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros y derechohabientes. La Planilla Electrónica se encuentra conformada por la información del Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) que se elabora obligatoriamente a partir de la información consignada en dicho Registro.
Entidades de la Administración Pública	Aquellas que se encuentran definidas por el artículo I del Título Preliminar de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, con exclusión de las personas jurídicas bajo el régimen privado que prestan servicios públicos o ejercen función administrativa, en virtud de concesión, delegación o autorización del Estado, conforme a la normativa de la materia. Cuando se mencionen artículos o disposiciones sin señalar la norma a la que corresponden, la mención se entenderá referida a los del presente Decreto Supremo."

CAPÍTULO 5

Gratificación de Fiestas Patrias y Navidad

1. Trabajadores con derecho

Tienen derecho a estas gratificaciones todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador; es decir aquellos que se encuentran contratados a plazo indeterminado, mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad y a tiempo parcial. También tienen derecho los socios - trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

Artículo 1º, Ley N° 27735 (28.05.2002) y artículo 1º, D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002)

TRABAJADORES CON DERECHO A GRATIFICACIÓN		
Personal		Beneficio
		Gratificaciones
TRABAJADORES	Empleados	SÍ
	Obreros	SÍ
	Personal no sujeto a fiscalización inmediata	SÍ
	Socios trabajadores de cooperativas	SÍ
	De entidades de intermediación o tercerización	SÍ
EXCLUSIONES	Beneficiarios de modalidades formativas	NO
	Aprendices SENATI	NO
CATEGORÍA	De dirección	SÍ
	De confianza	SÍ
JORNADA	Menos de 4 horas	SÍ
	4 o más horas	SÍ
DURACIÓN DEL CONTRATO	A plazo fijo	SÍ
	A plazo indeterminado	SÍ
REMUNERACIÓN	En moneda nacional	SÍ
	En moneda extranjera	SÍ
	Remuneración integral	SÍ (puede ir incluida en su remuneración mensual)
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Con negociación colectiva	SÍ
	Sin negociación colectiva	SÍ
REGÍMENES ESPECIALES	Trabajador del hogar	SÍ (50% de la remuneración)
	Trabajador de microempresa	NO
	Trabajador de pequeña empresa	SÍ (1/2 remuneración)
	Trabajadores agrarios	NO (*)
	Trabajador extranjero	SÍ

Personal		Beneficio	Gratificaciones
ANTIGÜEDAD	En período de prueba		SÍ
	Superado el período de prueba		SÍ
	Menos de un mes de labor		NO
SITUACIÓN DEL TRABAJADOR	En descanso vacacional		SÍ
	De licencia con goce de remuneraciones		SÍ
	Percibiendo subsidios por: – Enfermedad – Accidente de trabajo		SÍ
	– Maternidad		SÍ

(*) Informe N° 456-2009-MTPE/9.110 (15.07.2009).

2. Beneficio

Consiste en el pago de dos gratificaciones al año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad.

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio, es decir en la primera quincena de julio o diciembre, aunque el reglamento señala que la remuneración de referencia será la que el trabajador percibió al 30 de junio y 30 de noviembre, según se trate de la remuneración de Fiestas Patrias o Navidad, respectivamente. Para los trabajadores con remuneración imprecisa, el monto de las gratificaciones se calculará sobre la base del promedio de la remuneración percibida en los últimos 6 meses anteriores al 15 de julio y al 15 de diciembre, según corresponda.

Artículos 2° y 4°, Ley N° 27735 (28.05.2002) y artículo 3°, D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002)

3. Remuneración computable

Se considera como remuneración computable, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación por su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se le dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el artículo 19° del D.S. N° 001-97-TR (01.03.97).

Artículo 2°, Ley N° 27735 (28.05.2002) y artículo 3.2°, D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002)

- **Remuneración básica:** Remuneración fija y constante, no sujeta a condición alguna en cuanto a su percepción o monto.
- **Remuneración regular:** Se considera remuneración regular a aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos. Se distinguen dos casos:

– **Remuneraciones principales y variables** (comisiones y destajo), se aplicará lo dispuesto en el artículo 17° del D.S. N° 001-97-TR; la remuneración computable se halla promediando el monto de estas remuneraciones percibidas durante el semestre, aún cuando hayan sido percibidas en por lo menos 1 oportunidad dentro de dicho período, considerando los períodos conformados por cada mes calendario completo laborado en el semestre correspondiente.

– En el caso de **remuneraciones complementarias de naturaleza imprecisa o variable** se considera regular cuando el trabajador las ha percibido cuando menos en 3 meses en el período de 6 meses computable para el cálculo de la gratificación correspondiente. Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre 6 o los meses laborados en el período correspondiente.

4. Oportunidad de pago

Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, según el caso. Este plazo es indisponible para las partes (no se puede pactar en contrario).

Artículo 5°, Ley N° 27735 (28.05.2002) y artículo 4°, D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002)

5. Condiciones para la percepción de la gratificación

Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la primera quincena de julio o diciembre, respectivamente; sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2° del Reglamento D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002), excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborado, los siguientes supuestos de suspensión de labores:

- El descanso vacacional.
- La licencia con goce de remuneraciones.
- Los descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.
- El descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social.
- Aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal.

Artículo 6°, Ley N° 27735 (28.05.2002) y artículo 2°, D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002)

6. Monto

Para determinar el monto a pagar por la gratificación hay que tener en cuenta lo siguiente:

- Determinada la remuneración computable, las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se calculan por los períodos enero - junio y julio - diciembre, respectivamente.
- Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre.
- Si se ha laborado menos de un semestre, las gratificaciones se reducen proporcionalmente en su monto.
- El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completamente laborado en el período correspondiente. Los días que no se consideren efectivamente laborados se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente.

Artículo 6°, Ley N° 27735 (28.05.2002) y artículos 3°3. y 3°4., D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002), modificado por el D.S. N° 017-2002-TR (05.12.2003)

Si bien la regla general es el pago de la gratificación en función de los meses completos efectivamente laborados, la modificación del Reglamento que hemos señalado, permitiría pagar en forma proporcional por meses y días laborados. Así, una vez establecido el tiempo efectivamente laborado el pago se hará en la proporción siguiente:

- Un sexto de remuneración computable por cada mes completo laborado.
- Un treintavo de sexto de remuneración computable por cada día laborado.

7. Gratificación proporcional (trunca)

Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre respectivo, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados. Para estos efectos, se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes completo de servicios.
- El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendario completos laborados en el período (enero-junio o julio-diciembre) en el que se produzca el cese.
- La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese, y se de-

termina conforme lo establece el punto 1.3. del presente informe.

- La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

Artículo 7°, Ley N° 27735 (28.05.2002) y artículo 5°, D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002)

Tiempo de servicios computable para las gratificaciones	
Descanso vacacional	SÍ
Descanso semanal obligatorio	SÍ
Descanso en día feriado	SÍ
Licencia con goce de remuneraciones	SÍ
Licencia sin goce de remuneraciones	NO
Licencia sindical	SÍ
Descanso pre y post natal	SÍ
Licencia por incapacidad para el trabajo (enfermedad o accidente)	SÍ
Inasistencia por cierre de local por infracción tributaria	SÍ
Licencia por paternidad	SÍ
Licencia a trabajadores con familiares enfermos o accidentados graves	SÍ
Días no laborados por suspensión por caso fortuito o fuerza mayor, que luego hayan sido observados por la Autoridad de Trabajo	SÍ
Días posteriores al pre aviso de despido en los que el empleador dispone no se labore, pero se percibe remuneración	SÍ
En la renuncia, los días de anticipación que son laborados por el trabajador	SÍ
En la renuncia, los días de anticipación que no son laborados por el trabajador	NO
Inasistencias injustificadas	NO
Al inicio de la relación de trabajo, los días dedicados a la capacitación del personal	SÍ
En los casos de jornadas atípicas, los días en que la jornada es menor	SÍ
Los sábados en que se labora medio día	SÍ
La suspensión del trabajador por medida disciplinaria	NO
Los días de huelga	NO
Los días de huelga declarada ilegal o improcedente	NO
Período de prueba	SÍ

8. Inafectación temporal

8.1. Norma

La vigencia de los beneficios establecidos por la Ley N° 29351 (01.05.2009), ampliada por la Ley N° 29714 (19.06.2011) terminó el 31 de diciembre de 2014, de tal manera que las gratificaciones ordinarias y truncas generadas a partir del 1 de enero de 2015 volvieron a estar afectas a todos los tributos que gravan remuneraciones, sean a cargo del empleador o del trabajador, y tampoco se generó la bonificación extraordinaria respecto de las gratificaciones generadas a partir del 1 de enero de 2015. Los beneficios de la inafectación de las gratificaciones y el pago de la bonificación extraordinaria del 9% cobraron nuevamente vigencia a través de la Ley N° 30334 (24.06.2015), que entró en vigencia el 25 de junio de 2015.

Aplicación temporal de la inafectación de las gratificaciones y pago de la bonificación del 9%		
Entre el 02.05.2009 y el 31.12.2010 Ley N° 29351 (01.05.2915)	Inafectación	Se aplica sobre las gratificaciones ordinarias y truncas generadas durante dicho período.
	Bonificación 9%	
A partir del 01.01.2011 hasta el 19.06.2011	Inafectación	No se aplica a las gratificaciones pagadas durante este período, aún cuando luego se haya aprobado la norma.
	Bonificación 9%	
Entre el 20.06.2011 hasta el 31.12.2014 Ley N° 29714 (19.06.2011)	Inafectación	Se aplica a las gratificaciones generadas a partir de la vigencia de la nueva norma. No se aplica retroactivamente.
	Bonificación 9%	
A partir del 01.01.2015 hasta el 24.06.2015	Inafectación	No se aplica a las gratificaciones pagadas durante este período, aún cuando se haya aprobado la norma.
	Bonificación 9%	
A partir del 25.06.2015 Ley N° 30334 (24.06.2015)	Inafectación	Se aplica a las gratificaciones generadas a partir de la vigencia de la nueva norma. No se aplica retroactivamente.
	Bonificación 9%	

8.2. Inafectación de las gratificaciones y aguinaldos

8.2.1. A quiénes se les aplica la inafectación

a. Gratificaciones del sector privado

Esta ley ha dispuesto que las gratificaciones abonadas por los empleadores de la actividad privada, por Fiestas Patrias y Navidad, correspondientes a ser pagadas en los meses de julio y diciembre, respectivamente, no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones, ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador. Así también, se establece que estas gratificaciones serán entregadas sin descuentos de Essalud y ONP o AFP.

b. Regímenes especiales

La inafectación operaría no solo respecto de las gratificaciones reguladas en la Ley N° 27735 y las previstas para el sector público en la Ley N° 28411 (08.12.2004), sino también para las gratificaciones de regímenes especiales, tanto de origen legal como colectivo:

- Construcción civil.

- Trabajadores del hogar (Ley N° 27986).
 - Trabajadores artistas (Ley N° 28131).
 - Trabajadores portuarios (Ley N° 27866).
 - Trabajadores pesqueros (D.S. N° 014-2004-TR).
 - Trabajadores de pequeña empresa (D.S. N° 007-2008-TR).
- Respecto del régimen agrario se tiene que tener en cuenta que la Ley N° 27360 (31.10.2000) establece que los trabajadores de este régimen tienen una remuneración mínima especial que incluye la CTS y las gratificaciones. Dicha remuneración mínima especial contendría la remuneración mínima vital más la proporción de CTS y gratificación, que daría como resultado una RMV menor a la establecida para el resto de trabajadores, por lo que resultaba discutible considerar que efectivamente habría un pago de gratificación y de CTS en este régimen. En todo caso, aún cuando la norma aún no se ha reglamentado (y que es necesario que el MTPE precise), el Ministerio de Trabajo respecto de la inafectación que estableció la norma anterior, a través del Informe N° 456-2009-MTPE/9.110 (15.07.2009) ha asumido que la remuneración especial para el sector Agrario “en estricto no otorga gratificaciones ni compensación por tiempo de servicios, sino que se encuentra obligado al pago de un concepto con existencia diferente a aquellos, que los sustituye totalmente”. Por ello, concluye el Ministerio que la Ley N° 29351 no es de aplicación al régimen agrario y acuícola, “no por una dificultad práctica, ni por una exclusión legal o reglamentaria, sino por la naturaleza especial del aspecto remunerativo de aquellas”.
- Los trabajadores de las pequeñas empresas acogidas al Régimen Laboral Especial de las MYPE, tienen derecho a una gratificación equivalente a media remuneración.
- En cuanto a la remuneración mínima asegurable, para la aportación del Essalud del trabajador a tiempo parcial que percibe ingresos menores a la remuneración mínima vital, se presenta una paradoja. Es el caso de un trabajador que por ganar menos de la remuneración mínima vital, la suma de la remuneración ordinaria más la gratificación, podría ser menor a la remuneración mínima asegurable; con lo cual el empleador debe aportar necesariamente sobre la remuneración mínima vital, según lo dispuesto por el artículo 6° de la Ley N° 26790 (17.05.97), de tal manera que no se verificará en términos efectivos la inafectación de la gratificación. De ahí que no habría bonificación temporal extraordinaria para el trabajador a tiempo parcial, que por ganar menos del mínimo, la suma de su remuneración mensual y la gratificación sea menor a la remuneración mínima asegurable.

Régimen Laboral			Se aplica la inafectación y se goza de la bonificación
Sector Privado	Trabajadores del régimen de la actividad privada.		Sí
	Trabajadores de regímenes especiales	Construcción civil.	Sí
		Trabajadores artistas.	Sí
		Trabajadores portuarios.	Sí
		Trabajadores pesqueros.	Sí
		Trabajadores pequeña empresa.	Sí
		Trabajadores del hogar.	Sí
		Trabajadores del régimen de promoción agrario y acuícola.	NO ^(*)

^(*) Informe N° 456-2009-MTPE/9.110 (15.07.2009)

c. Aguinaldos o gratificaciones de trabajadores del sector público

Esta Ley, establece que los trabajadores del sector público, como los trabajadores comprendidos bajo el régimen del D. Leg. N° 276, la Ley N° 30057, del Servicio Civil, entre otros; que estos aguinaldos o gratificaciones no se encuentran sujetos a aportaciones, contribuciones, ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador.

Régimen Laboral		Se aplica la inafectación y se goza de la bonificación
Sector Público	- Funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público, el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional de Perú. - Pensionistas a cargo del Estado, comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, los D. Leyes N° 19846 y 20530, el D.S. N° 051-88-PCM y la Ley N° 28091. - Magisterio nacional e internos de medicina humana y odontología. - Pensionistas regulados por la Caja Pensiones Militar-Policia. - Trabajadores de reparticiones sujetas al régimen laboral de la actividad privada.	Sí

d. Pensionistas y jubilados

El artículo 4° de la Ley N° 30334 extiende esta eliminación de descuentos a los pensionistas y jubilados, por lo que, los beneficiarios de pensión que reciban aguinaldos o gratificaciones en Fiestas Patrias y Navidad los percibirán sin descuentos de ningún tipo.

8.2.2. Sobre que tributos opera la inafectación

La aplicación práctica de esta inafectación, nos plantea la necesidad de precisar sobre qué conceptos se aplica la inafectación y respecto de qué tributos.

8.2.2.1. Conceptos sobre los que se aplica

La inafectación de las gratificaciones y aguinaldos se aplican sobre:

- Gratificaciones de la Ley N° 27735:
 - Ordinarias (íntegra y proporcional).
 - Truncas.
- Gratificaciones y aguinaldos del sector público:
 - Pago íntegro.
 - Pago proporcional.

8.2.2.2. Respecto de qué tributos opera la inafectación

a. Las gratificaciones y aguinaldos mencionados no estarán afectos a:

- Aportaciones a ESSALUD.
- Aportaciones al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), tanto la parte de la cobertura pensionaria como la de prestaciones de salud. Al respecto, el Ministerio de Trabajo,

a través del Informe N° 505-2009-MTPE/9.110 (22.07.2009), ha reafirmado que los aportes al SCTR, sea para la cobertura asistencial o para la pensionaria, no afectan las gratificaciones.

- Aportaciones a los sistemas pensionarios; tanto las que corresponden al Sistema Nacional de Pensiones, como las del Sistema Privado de Pensiones, y los que se hacen para el fondo de pensiones del D. Ley N° 20530 (27.02.74).
- Contribución al Senati.

b. Las gratificaciones y aguinaldos sí están afectos a:

- Impuesto a la Renta de quinta categoría.

INAFECCIÓN DE LAS GRATIFICACIONES Y LOS AGUINALDOS												
Beneficio	Tributo	A cargo del empleado					A cargo del trabajador					
		Senati	Essalud		SCTR		SNP	SPP	Impuesto a la renta	Descuentos		
			Essalud	EPS	Pension- es	Salud				Judiciales	Sindicales	
Gratificación Ley N° 27735	Ordinaria	NO	NO	SÍ	NO ⁽¹⁾	NO	NO	NO	SÍ	SÍ		SÍ
	Trunca	NO	NO	SÍ	NO ⁽¹⁾	NO	NO	NO	SÍ	SÍ		SÍ
Gratificaciones y aguinaldos del sector público	Pago íntegro	NO	NO	SÍ	NO ⁽¹⁾	NO	NO	NO	SÍ	SÍ		SÍ
	Pago proporcional	NO	NO	SÍ	NO ⁽¹⁾	NO	NO	NO	SÍ	SÍ		SÍ

⁽¹⁾ INFORME N° 505-2009-MTPE/9.110 (22.07.2009).

8.2.2.3. Caso de remuneración integral anual

En el caso de remuneración integral anual (Art. 8 D.S. N° 003-97-TR, 27.03.97), en la que se haya incorporado el pago de la gratificación:

- ✓ Se deberá distinguir la alícuota mensual para dejarla de afectar con las aportaciones.
- ✓ La bonificación extraordinaria que se genera por la inafectación deberá ser igualmente abonada y expresada en forma separada para que goce también de la inafectación.
- ✓ Se aplicará respecto de la remuneración integral mensual que se abone a partir del 25 de junio de 2015.
- ✓ La proporción de la gratificación que se ha pagado entre el 01.01.2015 y el 24.06.2015 sí ha estado grabada con todos los tributos y aportaciones.

CONCEPTOS COMPUTABLES PARA LA GRATIFICACIÓN		
Ingresos y Remuneraciones	Beneficios	Gratificaciones
REMUNERACIONES		
• Sueldos y salarios básicos		✓
• Comisiones o destajo		✓
• Horas extras		✓
• Compensación por trabajo en días de descanso y en feriados		✓
• Remuneración vacacional		✓
• Remuneración por vacaciones trabajadas		X
• Récord trunco vacacional		X

Ingresos y Remuneraciones	Beneficios	Gratificaciones
• Premios por ventas		✓
• Alimentación en dinero		✓
• Prestaciones alimentarias: suministro directo		✓
• Prestaciones alimentarias: suministro indirecto		X
• Incremento 10.23% AFP		✓
• Incremento 3.00% AFP		✓
• Remuneración en especie		✓
• Incremento 3.3% SNP		✓
• Remuneración por la hora de permiso por lactancia		✓
• Remuneración por licencia por paternidad		✓
ASIGNACIONES		
• Asignación familiar		✓
• Asignación o bonificación por educación		X
• Asignación por fallecimiento de familiares		X
• Asignación por nacimiento de hijos		X
• Asignación por matrimonio		X
• Asignación por cumpleaños		X
• Otras asignaciones otorgadas por única vez con motivo de ciertas contingencias		X
• Otras asignaciones que se abonen por convenio colectivo en determinadas festividades		X
• Otras asignaciones otorgadas regularmente		✓
BONIFICACIONES		
• Bonificaciones por tiempo de servicios		✓
• Bonificación por riesgo de caja		✓
• Bonificación por producción, altura, turno, etc.		✓
• Bonificación por cierre de pliego		X
• Otras bonificaciones regulares		✓
• Bonificación extraordinaria temporal - Ley N° 30334		
• Bonificación extraordinaria proporcional - Ley N° 30334		
GRATIFICACIONES		
• Gratificaciones de julio y diciembre		
• Gratificación trunca		
• Otras gratificaciones ordinarias		✓
• Gratificaciones extraordinarias		X
• Gratificación proporcional - Ley N° 30334		
INDEMNIZACIONES		
• Indemnización por vacaciones no gozadas		X
• Indemnización por retención indebida de CTS		X
• Indemnización por despido arbitrario u hostilidad		X
• Indemnización por no reincorporar a un trabajador cesado en un procedimiento de cese colectivo		X
• Indemnización por horas extras impuestas por el empleador		X
OTROS		
• Pensiones de jubilación o cesantía, montepío e invalidez		X
• CTS		X
• Gastos de representación		X
• Refrigerio que no es alimentación principal		X
• Sumas o bienes que no son de libre disposición		X
• Participación en las utilidades		X
• Recargo al consumo		X

[illegible]

CÓMPUTO DE LA BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA PARA BENEFICIOS SOCIALES								
Beneficio Concepto	CTS	Vacaciones	Gratificaciones	Horas extras	Descanso semanal	Feriados	Utilidades	Indemnizaciones
Bonificación extraordinaria Ley N° 30334	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO

CAPÍTULO 6

Jornada y horario de trabajo

1. Jornada de trabajo

1.1. Jornada de trabajo y jornada máxima

Es el tiempo durante el cual en forma diaria, semanal o mensual el trabajador se encuentra a disposición de su empleador, con el fin de cumplir la prestación laboral que éste le exija.

La jornada legal que establece nuestra Constitución en su artículo 25°, siguiendo el Convenio N° 1 de la OIT, es de 8 horas diarias ó 48 horas semanales, como máximo. El artículo 1° del TUO del D.Leg. N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, aprobado mediante el D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002) se refiere a ella como la "jornada ordinaria de trabajo".

Dado que esta jornada legal constituye un máximo de derecho necesario, la jornada de cualquier empresa, establecida por ley, convenio o decisión unilateral del empleador puede ser igual o inferior a la máxima de 8 horas diarias ó 48 semanales. En los casos en los que el establecimiento de una jornada inferior a la legal se dé con posterioridad, ello no originará una reducción en la remuneración que el trabajador haya venido percibiendo, salvo pacto expreso en contrario.

Artículo 1°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002) y artículo 3°, D.S. N° 008-2002-TR (04.07.2002)

Respecto de la jornada de trabajo de los adolescentes que laboran como trabajadores dependientes se han establecido disposiciones especiales (*ver numeral 4 del Capítulo 30*).

Artículo 1°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002)

1.2. Trabajadores excluidos de la jornada máxima

Se encuentran excluidos de la jornada máxima legal, pudiendo por tanto tener una jornada ordinaria superior a ésta, los siguientes trabajadores:

- El personal de dirección, así definido por el artículo 43° del D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) (*ver numeral 6.1 del Capítulo 2*).
- El personal que no se encuentra sujeto a fiscalización inmediata, es decir, aquellos trabajadores que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata de su empleador, o que lo hacen fuera del centro de trabajo, acudiendo a éste para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes.
- El personal que presta servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, entendido como aquél que regularmente cumple sus obligaciones de manera alternada, es decir, con lapsos de inactividad.

Artículo 5°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002) y artículos 10° y 11°, D.S. N° 008-2002-TR (04.07.2002)

1.3. Establecimiento y modificación de la jornada

El artículo 9° del D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) reconoce al empleador la facultad para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

En ese sentido, la Ley de Jornada de Trabajo ha previsto que son facultades del empleador las siguientes:

- Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal.
- Establecer jornadas compensatorias de trabajo, de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otras menor de 8 horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria exceda, en promedio, de 48 horas por semana.

Regímenes especiales - Jornada de trabajo		
Artistas	D.L. N° 19479 (25.07.72), art. 5°	Su jornada no puede exceder de la máxima fijada por las disposiciones legales, incluyéndose el tiempo destinado a ensayos y caracterización. La duración de la presentación o actuación no puede exceder de 4 horas y media al día, dividida cuando menos en 2 partes, salvo que por la naturaleza del trabajo se requiera un mayor número de intervalos.
Enfermeras(os)	Ley N° 27669 (16.02.02), arts. 17° y 18°; D.S. N° 004-2002-SA (22.06.02), arts. 17° y 19°	La jornada máxima laboral es de 36 horas semanales ó 150 horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia nocturna y diurna.
Trabajadores del hogar	D.S. N° 002-70-TR (10.03.70), arts. 1° y 7°	Dado que la norma establece un descanso nocturno obligatorio de 8 horas diarias, se entiende que su jornada máxima es de 16 horas.
Técnicos y auxiliares de la salud	D.S. N° 004-2012-SA (30.03.2012) art. 9°	La jornada máxima laboral es de 36 horas semanales ó 150 horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna, nocturna u otra. Cada guardia no podrá exceder de 12 horas en ningún caso.
Médicos	D. Leg. N° 559 (29.03.90), arts. 9° al 14°; D.S. N° 024-2001-SA (23.07.01), arts. 15° al 26°	La jornada asistencial es de 6 horas diarias ininterrumpidas o su equivalente semanal de 36 horas o mensual de 150 horas, encontrándose incluida la guardia ordinaria. El trabajo de consulta ambulatoria no podrá ser mayor de 4 horas diarias, ininterrumpidas, completándose la jornada laboral con actividades sanitarias. El trabajo de guardia no puede ser superior a las 12 horas continuas, por excepción hasta 24 horas.
Trabajadores pesqueros	D.S. N° 009-75-TR (25.11.75), Art. 21°; D.S. N° 009-76-TR (21.07.76), Art. 9°; D.S. N° 019-84-TR (28.09.84), Art. 11°	La duración de la jornada será la que se requiera para la ejecución de las tareas que conforman la prestación del trabajo.
Trabajadores adolescentes	Artículos 56° y 63°, Ley N° 27337 (07.08.2000)	La jornada de trabajo de los adolescentes no excederá de: a. Para adolescentes entre 15 y 17 años: 6 horas diarias ó 36 semanales. b. Para adolescentes entre 12 y 14 años: 4 horas diarias ó 24 semanales. c. Los adolescentes que trabajan en el servicio doméstico o que desempeñan trabajo familiar no remunerado, tienen derecho a un descanso de 12 horas diarias continuas (además los empleadores, patronos, padres o parientes están en la obligación de proporcionarles todas las facilidades para garantizar su asistencia regular a la escuela).

- Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal de trabajo, encontrándose autorizado a prorratear las horas dentro de los restantes días de la semana, considerándose las horas prorrateadas

como parte de la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso ésta no podrá exceder, en promedio, de 48 horas semanales. Esta reducción, independientemente que se aplique el prorrateo de las horas de trabajo, no afectará el récord vacacional de los trabajadores.

En el caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente tampoco puede superar el máximo de las 48 horas semanales.

En este caso, como en el supuesto de las jornadas compensatorias, no se puede afectar el derecho del trabajador al descanso semanal obligatorio y al descanso en los días feriados no laborables, los mismos que deben gozarse de acuerdo con lo establecido por el D.Leg. N° 713 (08.11.91).

Artículo 2°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002) y artículos 5° y 6°, D.S. N° 008-2002-TR (04.07.2002)

- Establecer turnos de trabajo fijos o rotativos, los que pueden variar con el tiempo, según las necesidades del centro de trabajo.

Artículo 2°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002)

- Establecer y modificar el horario de trabajo.

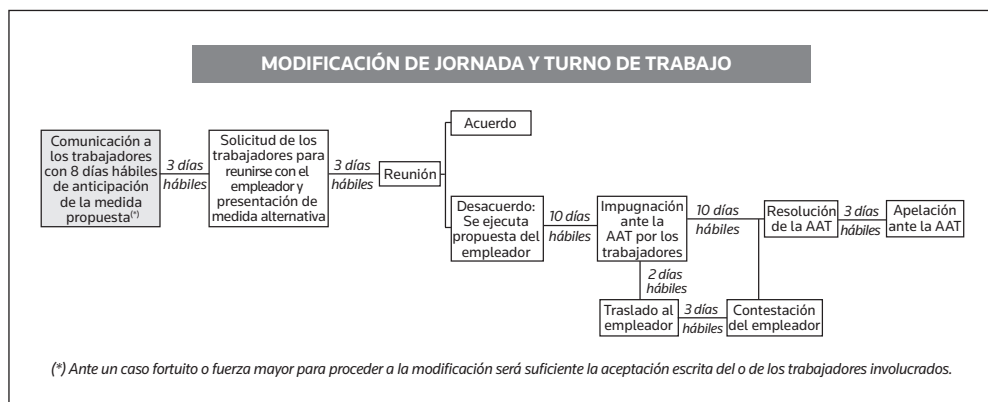
Artículo 2°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002)

- Si en el centro de labores existen jornadas menores a 8 horas diarias ó 48 semanales, el empleador podrá extender unilateralmente la jornada hasta dichos límites, incrementando la remuneración en forma proporcional al tiempo de labor incrementado. Dicha ampliación no será posible si la reducción de la jornada ha sido motivada por ley o convenio colectivo, salvo que ésta se realice por la misma vía.

Artículo 3°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002) y artículo 6°, D.S. N° 008-2002-TR (04.07.2002)

1.4. Procedimiento para la modificación de la jornada

El empleador deberá consultar y negociar con los trabajadores las variaciones de la jornada, horario y turnos de trabajo, en ejercicio de las facultades antes mencionadas, de acuerdo con el siguiente procedimiento:



- Las modificaciones y los motivos que la sustentan, deben ser comunicadas al sindicato, a los representantes de los trabajadores, o a los trabajadores directamente afectados por la medida, con una anticipación no menor de 8 días hábiles.
- Dentro de los 3 días siguientes de recibida la comunicación del empleador, el sindicato, representantes o trabajadores afectados pueden solicitar a éste la realización de una reunión con el objetivo de plantear una medida distinta a la propuesta. En esta solicitud se deberá sustentar la medida sugerida por los trabajadores y justificación de la oposición a la modificación propuesta por el empleador.

Recibida la solicitud, el empleador deberá citar a quien corresponda para efectuar la reunión, dentro de los 3 días siguientes.

- A falta de acuerdo el empleador está facultado a introducir la medida propuesta sin perjuicio del derecho de los trabajadores de impugnar este acto ante la AAT.
- Dentro de los 10 días siguientes de la adopción de la medida, los trabajadores tienen derecho de impugnarla ante la Subdirección de Negociaciones Colectivas o dependencia que haga sus veces, quien correrá traslado al empleador dentro de los 2 días siguientes de recibida la impugnación; el empleador deberá pronunciarse en el término de 3 días. La AAT deberá pronunciarse sobre la impugnación en un plazo no mayor de 10 días hábiles desde la recepción de la solicitud, sobre la base de los argumentos y evidencias propuestos por las partes.
- La resolución de primera instancia es apelable dentro de los 3 días hábiles siguientes de su notificación.
- En situaciones de caso fortuito o fuerza mayor en las que sea indispensable introducir alguna de las modificaciones a la jornada antes mencionada, para proceder a realizarlas será suficiente contar con la aceptación escrita del o de los trabajadores afectados.

Artículo 2°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002) y artículo 7°, D.S. N° 008-2002-TR (04.07.2002)

1.5. Jornadas atípicas

En los casos en los que se establezcan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descansos, por así resultar necesario para la empresa dada la naturaleza especial de las actividades que realiza, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede exceder la jornada máxima legal.

1.5.1. Marco normativo aplicable a las jornadas atípicas

El límite de la jornada de trabajo, tiene la máxima protección legal, puesto que, a nivel nacional, se encuentra regulado en la Constitución Política del Perú en su artículo 25°, al indicar que la jornada ordinaria es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo; en relación a jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

En relación a las jornadas atípicas, la **norma interna**, indica en el artículo 4° del D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002) que, debido a la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el promedio de las horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar los máximos antes señalados; es el reglamento de ésta norma, D.S. N° 008-2002-TR (04.07.2002) específicamente el artículo 9°, que establece la forma de cálculo para determinar las horas trabajadas en el ciclo o período correspondiente, los cuales no pueden exceder los límites máximos señalados, para ello debe dividirse el total de horas laboradas entre el número de días del ciclo o período completo incluyendo los días de descanso.

La **norma internacional**, en el Convenio N° 1 de la OIT, ratificado por el Perú, regula el límite temporal de las jornadas atípicas, las cuales tienen como límite máximo tres semanas, dentro de las cuales las horas deben ser distribuidas considerando un promedio máximo equivalente a 8 horas diarias o 48 horas semanales; es importante resaltar que, conforme la cuarta Disposición, Final y Transitoria de la Constitución, las normas relativas a los derechos y libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú, y al ser los Convenios de la OIT parte de los Derechos Humanos, es necesario aplicar dichas normas para solucionar conflictos de índole socio-laboral que a su vez tienen rango constitucional. Las actividades que se encuentren dentro de este régimen excepcional están permitidas de sobrepasar las 8 horas

diarias y las 48 semanales siempre que cumplan con dos requisitos indispensables. Primero, la naturaleza de la actividad empresarial debe ser especial y de ahí la necesidad de recurrir al régimen excepcional.

La necesidad de la jornada alternativa, acumulativa o atípica ha de interpretarse como situación indispensable para la producción. Segundo, el promedio de horas trabajadas en el “período correspondiente” no podrá exceder los límites máximos previstos por la Constitución.

1.5.2. Cálculo para hallar el promedio.

El artículo 9° del D.S. N° 008-2002-TR, señala que “para hallar el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente debe dividirse el total de horas laboradas entre el número de días del ciclo o período completo, incluyendo los días de descanso”.

Sin embargo, la normatividad peruana ha de respetar el artículo 2° inciso c) del Convenio 1 de la OIT que impide que el período correspondiente exceda las tres semanas. De este modo, en la práctica, el empleador goza de amplia libertad para sobrepasar el límite de 8 horas diarias y 48 semanales, siempre que encajen dentro del período correspondiente de tres semanas; es decir que el límite temporal de cálculo es de tres semanas siendo que el máximo de horas realizadas dentro de dicho período debe ser el antes mencionado.

Por ejemplo, imaginemos que el período correspondiente es de 3 semanas. El tope semanal de 48 horas habría que multiplicarlo por 3, lo cual arroja un resultado de 144 horas. En esta línea, una empresa con jornadas atípicas podría imponer una jornada diaria de 10 horas, siempre que los días trabajados en el mes no excedan de 14 en el curso de las tres semanas. Incluso, podrían acumularse los 14 días y luego otorgar 7 días continuos de descanso. Toda jornada acumulativa debe ser analizada a razón de tres semanas (21 días) cuyo número de horas límite es de 144 horas (48×3), un número de horas mayor, será considerada como superior a la jornada máxima.

Cabe resaltar que éste criterio es aplicable en nuestro país puesto que dicho convenio ha sido ratificado por el Perú, a demás, el propio Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia de la República (Cas. N° 1567-2003 - Lambayeque) han aplicado el mencionado promedio para el caso de jornadas atípicas acumulativas

Jornadas permitidas:

Algunos ejemplos de jornadas atípicas-acumulativas permitidas tenemos:

- La jornada del 4 x 3 (4 días con 12 horas diarias de trabajo por 3 días de descanso), el promedio de horas de trabajo, calculado para un periodo de tres semanas o uno más corto, no excede de 8 horas diarias o 48 por semana.
- La jornada del 14 x 7 (14 días con 10 horas diarias de trabajo por 7 días de descanso), al tratarse de un régimen atípico cuyo promedio semanal no supera 48 horas.

Jornadas prohibidas:

Son jornadas prohibidas por superar el promedio establecido por la OIT y la Constitución:

- La jornada del 14 x 7 (14 días con 12 horas de trabajo por 7 días de descanso), al tratarse de un régimen de 21 días (14×7) a razón de 12 horas, el promedio semanal es de 56 horas. En ese sentido, el régimen puede ser observado por superar el promedio.
- La jornada del 24 x 4 (24 días con 8 horas de trabajo por 4 días de descanso) el régimen atípico no se ajusta a los parámetros establecidos por el TC, en la medida que supera el ciclo de 3 semanas.

**FÓRMULA PARA DETERMINAR JORNADAS ATÍPICAS
SEGÚN LA OIT Y EL TC**

Cálculo (regla de tres simple):

A razón de 3 semanas

144 -----	48	
Número de horas		
de trabajo efectivo -----	X =	promedio de horas de
		trabajo semanal
		a razón de 3 semanas

$$X = \frac{\text{Número de horas de trabajo} \times 48}{144}$$

1.5.3. Jornadas atípicas según lo indicado por el Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional mediante Sentencia del 17 de abril del 2006, recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC (precedente vinculante), se pronunció sobre las jornadas atípicas tanto para actividades de cualquier tipo y actividades mineras.

– Jornadas atípicas en cualquier tipo de actividad

En relación a cualquier tipo de actividades se estableció que las jornadas atípicas, no pueden superar el promedio de ocho horas diarias ni de 48 semanales, ya sea que se trate de un período de tres semanas o de uno más corto ello conforme a la Constitución y al Convenio N° 1 de la OIT y debido que la Constitución dispone la jornada máxima de trabajo de 48 horas semanales, ésta prevalecerá sobre cualquier disposición internacional o interna que imponga una jornada semanal mayor, puesto que se trata de una norma más protectora (Fundamento N° 29 - Precedente Vinculante)

En la aclaratoria de fecha 11 de mayo de 2006 el TC indico que: “ello no quiere decir que este tipo de jornadas sean de tres semanas, sino que su promedio se computa en períodos de tres semanas.”

– Jornadas acumulativas para los trabajadores mineros

En el caso particular de los trabajadores del sector minero, se indicaron importantes aspectos a tomar en cuenta, por medio de la sentencia plasmada en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC (precedente vinculante) señalando que los regímenes atípicos son válidamente aplicables en tanto reúnan los siguientes requisitos (Fundamento 28 de la sentencia y el 15 y 16 de la aclaración):

- Establecer una jornada razonable que no puede ser mayor de ocho horas diarias y considerar una jornada semanal razonable, esto constituye la limitación de las jornadas acumulativas o atípicas.
- Cumplir con el Test de Protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros. En caso cumplan con el referido test, podrán aplicar jornadas atípicas que en promedio no supere las 48 horas semanales (por ejemplo 4 x 3) caso contrario se aplica el límite de las jornadas atípicas.

1.5.4. Test de protección de la jornada máxima

El Test de Protección Máxima de Trabajo para los trabajadores mineros, el cual debe de ser aplicado para empresas en donde se realizan labores peligrosas, insalubres y nocturnas, se ha constituido por las siguientes condiciones:

Test de protección de la jornada máxima	
a)	La evaluación caso por caso, teniendo en cuenta las características del centro minero; por ejemplo, si se trata de una mina subterránea, a tajo abierto, o si se trata de un centro de producción minera.
b)	Si la empleadora cumple, o no, con las condiciones de seguridad laboral necesarias para el tipo de actividad minera.
c)	Si la empleadora otorga, o no, adecuadas garantías para la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación para resistir jornadas mayores a la ordinaria.
d)	Si la empleadora otorga, o no, descansos adecuados durante la jornada diaria superior a la jornada ordinaria, compatibles con el esfuerzo físico desplegado.
e)	Si la empleadora otorga, o no, el tratamiento especial que demanda el trabajo nocturno, esto es, menor jornada a la diurna.
Alternativamente, también podrá exigirse la siguiente condición:	
f)	Si se ha pactado en el convenio colectivo el máximo de ocho horas diarias de trabajo.

Si en caso no se cumpliera con las condiciones descritas, entonces procederá la limitación de las jornadas atípicas o acumulativas; en consecuencia, para que un empleador minero aplique jornadas atípicas o acumulativas debe de cumplir con el presente test y con la directiva nacional del Ministerio de Trabajo.

1.5.5. Directiva del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

En el mes de Octubre del año 2007, el Ministerio de Trabajo, emitió la Directiva Nacional N° 002-2007-MTPE/2/11.1, en la cual se establecieron las pautas que deben seguirse para determinar si las jornadas atípicas o acumulativas han sido implementadas de acuerdo al Test de Protección de la Jornada Máxima de Trabajo para los trabajadores mineros establecido por el Tribunal Constitucional.

En ese sentido, por medio de esta directiva, los inspectores de trabajo verificarán si la implementación de jornadas acumulativas o atípicas en las empresas mineras cumplen o no con el test de protección de jornada máxima, de igual manera, verificarán si aquella jornada atípica cumple con lo dispuesto por el artículo 2° del Convenio N° 1 de la OIT, concordado con el artículo 25° de la Constitución.

La mencionada directiva, cuyo alcance es a nivel nacional, dispone lo siguiente:

Directiva Nacional N° 002-2007-MTPE/2/11.1	
A) La expresión trabajadores mineros se refiere a:	- Trabajadores que laboran en minas subterráneas. - Trabajadores que realizan labores directamente extractivas en minas a tajo abierto - Trabajadores que laboran en centros de producción minera, siempre que en la realización de sus labores estén expuestos a los riesgos de toxicidad, peligrosidad e insalubridad, según la escala establecida en el Reglamento de la Ley N° 25009 (25.01.89), Ley de Jubilación Minera.
B) Condiciones a cumplir en caso de la implementación de jornadas acumulativas o atípicas, las cuales deben cumplir con el promedio de horas máximas en el período ya indicado:	- Tener en cuenta las características del centro minero, así como la actividad que realizan los trabajadores mineros en las diferentes etapas del proceso productivo. - Requerir de una adecuada alimentación de acuerdo con los estándares internacionales previsto para su tipo de actividad, por lo que, el empleador deberá otorgar garantías idóneas para la protección del derecho a la salud y una alimentación adecuada en forma oportuna y suficiente, tanto en calidad como en cantidad.

Directiva Nacional N° 002-2007-MTPE/2/11.1	
	El cumplimiento de estas obligaciones se verificará de los informes que emita el Ministerio de Salud, a través del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición - CENAN y otros órganos competentes del Instituto Nacional de Salud. • La empresa deberá inscribirse en el Registro de Empleadores que realizan actividades de Alto Riesgo, contratar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo y deberá acreditar el cumplimiento de las condiciones de seguridad e higiene laboral necesarias para el tipo de actividad minera. El cumplimiento de ésta última obligación se verificará de los informes que emita el Organismo Supervisor de la Inversión en la Energía y Minería - OSINERGMIN. • Otorgar a sus trabajadores mineros el tiempo de refrigerio establecido en el artículo 7° del D.S. N° 007-2002-TR, especialmente cuando se cumplan con 12 horas continuas de labor con el fin de que permita una ingesta tranquila de alimentos y recuperen energías evitando la fatiga laboral. • En caso de actividades en horario nocturno, el empleador debe otorgar el tratamiento especial que demanda el trabajo nocturno, estableciendo una jornada de trabajo menor a la diurna.
C) Cumplir con los convenos colectivos en donde se ha pactado el máximo de ocho horas diarias de trabajo.	

Por último, la directiva indica que si el empleador no ha cumplido en forma concurrente con lo indicado en ésta, se entenderá que la jornada de trabajo se ha desnaturalizado y serán los inspectores de trabajo quienes ejerzan la vigilancia y control en el cumplimiento de la misma.

LÍMITES DE LAS JORNADAS ATÍPICAS O ACUMULATIVAS	
Actividades Mineras	Otras Actividades
– Jornada razonable, no mayor de ocho horas diarias, considerando una jornada semanal razonable.	– No superar el promedio de 8 horas diarias ni de 48 por semana en un período de tres semanas o uno más corto.
– Cumplir con el Test de Protección de la Jornada Máxima de Trabajo para trabajadores mineros.	– No se refiere a que las jornadas sean de tres semanas, sino que su promedio se computa en periodos de tres semanas.
(Expediente N° 4635-2004-AA/TC del 17.04.06, Fundamento N° 28 –precedente vinculante–, aclarado en el Fundamento 15 y 16 de la Sentencia aclaratoria del 11.05.06).	(Expediente N° 4635-2004-AA/TC del 17.04.06, Fundamento N° 29 –precedente vinculante–, aclarado en el Fundamento 14 de la Sentencia aclaratoria del 11.05.06).

1.6. Horas extras

1.6.1. Concepto y condiciones

Se entiende por trabajo extraordinario el realizado más allá de la jornada ordinaria, diaria o semanal; o de la jornada de trabajo inferior a la ordinaria, diaria o semanal, establecida en el centro de trabajo. No se considera como horas extras el tiempo dedicado por los trabajadores, luego de la jornada ordinaria, a actividades distintas de las prestaciones en beneficio del empleador.

Artículo 10°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002) y artículos 18° y 20°, D.S. N° 008-2002-TR (04.07.2002)

En cuanto a la forma y condiciones en que se realizan las horas extras, se han dispuesto las siguientes reglas:

- El trabajo en calidad de sobretiempo es voluntario para el trabajador y el empleador, su otorgamiento y realización son voluntarios (no se puede exigir al empleador el otorgarlo, ni al trabajador el realizarlo) y deben ser el resultado de un acuerdo. Sin embargo, en caso de acreditarse que se realizaron horas extras en beneficio del empleador, aún cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente y prestadas voluntariamente por el trabajador, por lo que procederá el pago de las horas extras. Esta acreditación se realizará a través de los servicios inspectivos del MTPE, con los medios técnicos o manuales pertinentes (*ver numeral 3.2 del Capítulo 42*) y con los demás medios probatorios previstos en la Ley N° 29497 (15.01.2010), Ley Procesal del Trabajo.
Artículo 9°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002), artículos 19° y 22°, D.S. N° 008-2002-TR (04.07.2002)
Asimismo, si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable.
Artículo 7°, D.S. N° 004-2006-TR
- Cuando se demuestre que las horas extras efectuadas por el trabajador han sido impuestas, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra.
Artículo 9°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002)
- Únicamente en los casos justificados en los que la labor de los trabajadores resulte indispensable a consecuencia de caso fortuito o fuerza mayor (es decir en supuestos en los que se produzca un hecho de carácter inevitable, imprevisible o irresistible que haga necesaria la continuación de la prestación de labores por parte del trabajador) que ponga en peligro inminente a las personas, los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva, la prestación de las horas extras es obligatoria para el trabajador, debiendo ser remunerada con la sobretasa establecida.
Artículo 9°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002) y artículo 19°, D.S. N° 008-2002-TR (04.07.2002)
- La labor en sobretiempo puede tener lugar antes de la hora de ingreso o luego de la hora de salida establecidas por el empleador.
Artículo 10°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002)
- El trabajo prestado en el día de descanso semanal obligatorio o en día feriado no laborable, se regula por lo establecido en el D.Leg. N° 713 (08.11.91).
Artículo 10°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002)

CONCEPTOS REMUNERATIVOS COMPUTABLES PARA EL CÁLCULO DE HORAS EXTRAS		
Ingresos y Remuneraciones	Beneficios	Horas Extras
REMUNERACIONES		
• Sueldos y salarios básicos		✓
• Comisiones a destajo		X
• Horas extras		
• Compensación por trabajo en días de descanso y en feriados		
• Remuneración vacacional		
• Remuneración por vacaciones trabajadas		
• Récord trunco vacacional		

Ingresos y Remuneraciones	Beneficios	Horas Extras
• Premios por ventas		
• Alimentación en dinero		✓
• Prestaciones alimentarias, suministro directo		✓
• Prestaciones alimentarias suministro indirecto		X
• Incremento 10.23% AFP y 3.00 AFP		✓
• Remuneración en especie		✓
• Incremento 3.3% SNP		✓
• Remuneración por la hora de permiso por lactancia		✓
ASIGNACIONES		
• Asignación familiar		✓
• Asignación o bonificación por educación		X
• Asignación por fallecimiento de familiares		X
• Asignación por nacimiento de hijos		X
• Asignación por matrimonio		X
• Asignación por cumpleaños		X
• Otras asignaciones otorgadas por única vez con motivo de ciertas contingencias		X
• Otras asignaciones que se abonen por convenio colectivo en determinadas festividades		X
• Otras asignaciones otorgadas regularmente		✓
BONIFICACIONES		
• Bonificaciones por tiempo de servicios		✓
• Bonificación por riesgo de caja		X
• Bonificación por producción, altura, turno, etc.		X
• Bonificación por cierre de pliego		
• Bonificación 9%, Ley N° 30334		X
• Otras bonificaciones regulares		✓
GRATIFICACIONES		
• Gratificaciones de julio y diciembre		X
• Gratificación proporcional		X
• Otras gratificaciones ordinarias		X
• Gratificaciones extraordinarias		X
INDEMNIZACIONES		
• Indemnización por vacaciones no gozadas		X
• Indemnización por retención indebida de CTS		X
• Indemnización por despido arbitrario u hostilidad		X
• Indemnización por no reincorporar a un trabajador cesado en un procedimiento de cese colectivo		X
• Indemnización por horas extras impuestas por el empleador		✓
OTROS		
• Pensiones de jubilación o cesantía, montepío e invalidez		X
• CTS		X
• Gastos de representación		X
• Refrigerio que no es alimentación principal		X

Ingresos y Remuneraciones	Beneficios	Horas Extras
• Sumas o bienes que no son de libre disposición		X
• Participación en las utilidades		X
• Recargo al consumo		X
• Licencia con goce de haber		
• Condiciones de trabajo		X
• Canasta de navidad o similares		X
• Movilidad supeditada a asistencia y que cubre sólo el traslado		X
• Bienes y servicios de la propia empresa otorgados para el consumo del trabajador		X
• Incentivo por cese del trabajador		X
• Subsidios		X
• Tributos a cargo del trabajador asumidos por el empleador		✓

Estas normas también serán aplicables cuando se realice trabajo en sobretiempo durante estos períodos⁽⁸⁴⁾.

1.6.2. Pago de la sobretasa

Toda labor realizada más allá de la jornada diaria de trabajo debe ser remunerada extraordinariamente en la forma que por convenio, pacto o contrato se establezca, siendo el monto mínimo a pagar, por hora de labor extraordinaria, el valor de la hora calculada a partir de la remuneración ordinaria del trabajador, incrementado en un 25% para las dos primeras horas, y 35% para las horas restantes.

Para efectos de determinar el valor de la hora ordinaria antes mencionada se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- Se considera remuneración ordinaria, aquella que, según lo dispuesto por el artículo 6° de la LPCL, perciba el trabajador, semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación.
- No se incluyen dentro de este concepto las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa, o aquéllas de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual, según corresponda.
- El valor de la hora ordinaria es igual a la remuneración de un día, dividida entre el número de horas de la jornada del respectivo trabajador.
- Cuando las horas extras se realicen en forma previa o posterior a la jornada nocturna, el valor de la hora extra se calcula sobre la base del valor de la remuneración mínima nocturna (*ver numeral 2.3.*). Este criterio también será aplicable respecto de las horas extras que se realicen en forma previa o posterior a la jornada diurna.
- Cuando las horas extras se realicen en forma previa o posterior a una jornada prestada en horario diurno y nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calculará sobre la base del valor de la remuneración establecida para el horario en que se realiza la hora extra, según corresponda.

Artículos 10°, 11° y 12°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002) y artículos 23°, 24° y 25°, D.S. N° 008-2002-TR (04.07.2002)

(84) Así por ejemplo, un trabajador que labora en su día de descanso también puede realizar horas extras si es que sigue prestando sus servicios luego de cumplir con su jornada ordinaria de trabajo.

DETERMINACIÓN DEL VALOR DE LA HORA EXTRA		
1.	Remuneración ordinaria (mensual, quincenal o semanal) ----- 30, 15 ó 7	= Remuneración diaria
2.	Remuneración diaria ----- Número de horas de la jornada de trabajo	= Remuneración por hora
3.a. Remuneración por hora x 0,25% por cada hora (las 2 primeras horas)		
3.b. Remuneración por hora x 0,35% por cada hora (posteriores a las 2 primeras horas)		

El pago de la sobretasa se deberá efectuar en la misma oportunidad en que se paga la remuneración ordinaria del trabajador, es decir, en la misma semana, quincena o mes en que se presta el trabajo en sobretiempo, según la periodicidad establecida para el pago de las remuneraciones. *Artículo 25°, D.S. N° 008-2002-TR (04.07.2002)*

El empleador y el trabajador pueden convenir compensar la remuneración por trabajo en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso, dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se efectuaron las horas extras, salvo pacto en contrario. En los casos en los que la labor en sobretiempo se dé por un lapso menor a una hora, el pago de ésta deberá realizarse de manera proporcional al recargo horario, conforme a los criterios antes señalados.

Artículo 10°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002)

1.6.3. Registro

El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales (planillas, boletas de pago u otros medios idóneos) seguros y confiables. La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización.

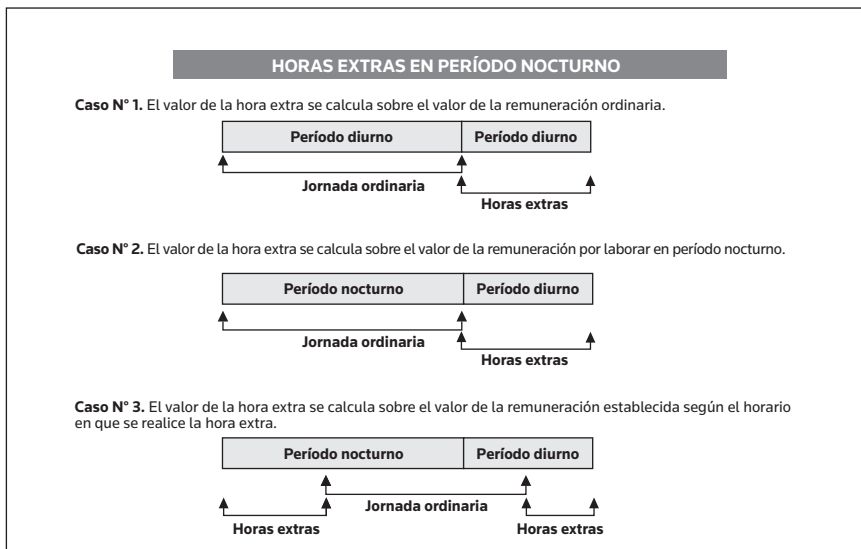
Artículo 10°-A, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002) y artículo 27°, D.S. N° 008-2002-TR (04.07.2002)

1.7. Trabajo nocturno

Trabajo nocturno es el que se realiza entre las 10.00 p.m. y las 6.00 a.m. En los centros de trabajo en los cuales las labores se organicen por turnos que comprendan jornadas en horario nocturno, éstos deberán en lo posible, ser rotativos.

La remuneración mínima correspondiente a los trabajadores que laboren en horario nocturno no podrá ser menor a una remuneración mínima mensual, vigente a la fecha de pago, incrementada en un 35%. En los casos en los que la jornada de trabajo se cumpla en horario diurno y nocturno, la remuneración mínima nocturna antes señalada se aplicará sólo respecto del tiempo laborado en horario nocturno.

Artículo 8°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002) y artículos 11° y 17° D.S. N° 008-2002-TR (04.07.2002)



2. Horario de trabajo

Se entiende por horario de trabajo la hora de ingreso y de salida del trabajador al centro de labores, siendo facultad del empleador fijarlo. Es el período dentro del cual se ubica la jornada diaria, legal o contractual que el trabajador debe cumplir.

Artículo 6°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002)

El horario debe procurar maximizar el rendimiento de las labores productivas a fin de incrementar los niveles de producción y productividad, así como facilitar la generación de nuevos puestos de trabajo.

Artículo 1°, D.Leg. N° 692 (06.11.91)

2.1. Refrigerio

Es el período de tiempo destinado para que el trabajador tome su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio propiamente dicho, o simplemente para que descanse.

Cuando la labor se efectúe en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo con lo establecido por el empleador, salvo convenio en contrario. El tiempo de refrigerio deberá establecerse dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlo antes o después del mismo.

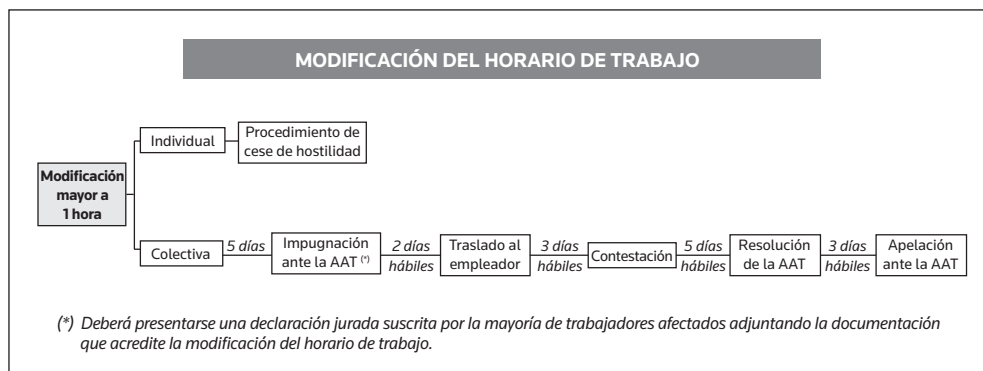
El tiempo del refrigerio no podrá ser inferior a 45 minutos, y no forma parte de la jornada ni del horario de trabajo, salvo convenio colectivo o pacto individual que así lo disponga. En caso se incrementara el número de horas efectivas de trabajo, a fin de alcanzar la jornada ordinaria máxima, como consecuencia de la exclusión del tiempo dedicado al refrigerio, corresponderá otorgar un aumento de remuneración proporcional al incremento de tiempo establecido.

Artículo 7°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002) y artículos 14°, 15° y 16°, D.S. N° 008-2002-TR (04.07.2002)

2.2. Modificación del horario

Así como es facultad del empleador fijar el horario de trabajo, también es facultad de éste modificarlo, de acuerdo con las siguientes disposiciones:

- a. El empleador puede modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas (es decir, sin alterar la jornada de trabajo), siempre que la modificación no sea mayor a una hora.
- b. Si la modificación colectiva del horario es superior a una hora, y la mayoría de trabajadores no estuviera de acuerdo, éstos podrán acudir ante la AAT a fin de impugnar dicha modificación, debiendo llevar a cabo para tal efecto, el procedimiento siguiente:
 - La impugnación se tramitará en forma gratuita ante la Subdirección de Negociaciones Colectivas del MTPE o dependencia que haga sus veces, presentando una solicitud dentro del plazo de 5 días siguientes de la adopción de la medida. En dicha solicitud se precisará el número de trabajadores comprendidos y la sustentación de la impugnación, se adjuntará además, una declaración jurada suscrita por la mayoría de los trabajadores afectados con la documentación que acredite la modificación del horario de trabajo.
 - Dentro del segundo día hábil de admitido el recurso impugnatorio, la AAT correrá traslado de éste al empleador, quien dentro del tercer día hábil de su recepción podrá contradecir los hechos alegados por los trabajadores o justificar su decisión sobre la base de un informe técnico.
 - Recibida la contestación o vencido el plazo para tal efecto, la AAT resolverá la impugnación dentro del quinto día hábil, determinando si existe o no justificación para la modificación del horario.
 - La resolución de primera instancia que se expida como consecuencia del procedimiento detallado hasta aquí, podrá ser apelada dentro del término de 3 días hábiles de recibida la notificación. Dicha apelación será resuelta por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos del MTPE. *Artículo 6°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002), artículo 12°, D.S. N° 008-2002-TR (04.07.2002) y trámite 6 TUPA-MTPE, D.S. N° 016-2003-TR (14.12.2003), modificado por la R.M. N° 285-2007-TR (28.10.2007)*
- c. Si la modificación es mayor a una hora y tiene carácter individual, la impugnación de la medida por parte del trabajador se efectuará conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Así, el trabajador podrá accionar ante el Poder Judicial, siguiendo el procedimiento de cese de hostilidad regulado por la LPCL (*ver numeral 5.9.6. del Capítulo 2*). *Artículo 6°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002) y artículo 11°, D.S. N° 008-2002-TR (04.07.2002)*



2.3. Registro de control de asistencia y salida de los trabajadores

a. Ámbito de aplicación

Están obligados a llevar un registro de control de asistencia de sus trabajadores todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

b. Personal comprendido en el registro

Además de los trabajadores incluidos en las planillas de pago, también deberán registrarse:

- A los beneficiarios de las modalidades formativas laborales.
- Personal destacado al centro de trabajo por entidades de intermediación laboral.

c. Personal no comprendido en el registro

No existe obligación de llevar un registro de control de asistencia:

- Para trabajadores de dirección.
- Los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata.
- Los que prestan servicios intermitentes durante el día.

d. Contenido del registro

El registro deberá contener como mínimo la siguiente información:

- Nombre, denominación o razón social del empleador.
- RUC del empleador.
- Nombre y número de documento obligatorio de identidad del trabajador.
- Fecha, hora y minuto del ingreso o salida de la jornada de trabajo.
- Las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo.

Los trabajadores consignarán en forma personal su tiempo de labores.

e. Medio para llevar el registro

El control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, adaptándose medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida.

En el lugar del centro de trabajo donde se establezca el control de asistencia debe exhibirse de manera permanente a todos los trabajadores, el horario de trabajo vigente, la duración del horario de refrigerio y los tiempos de tolerancia, de ser el caso.

f. Retiro del control

Sólo podrá impedirse el registro de ingreso cuando el trabajador se presente al centro de trabajo después del tiempo fijado, o del tiempo de tolerancia, si este último existiese. Si se permite el ingreso del trabajador, debe registrarse la asistencia.

Toda disposición que establezca un registro de salida previo a la conclusión de labores está prohibida.

g. Disposición del registro

El empleador debe poner a disposición este documento, cuando lo requieran los siguientes sujetos:

- La Autoridad Administrativa de Trabajo.
- El Sindicato con respecto a los trabajadores que representa.
- A falta de sindicato, el representante designado por los trabajadores.
- El trabajador sobre la información vinculada con su labor.
- Toda autoridad pública que tenga tal atribución determinada por Ley.

h. Archivo de los registros

Los empleadores deben conservar los registros de asistencia hasta por 5 años después de ser generados. *D.S. N° 004-2006-TR (06.04.2006), modificado por el D.S. N° 011-2006-TR (06.06.2006) y el D.S. N° 010-2008-TR (03.12.2008)*

CAPÍTULO 7

Descansos remunerados

1. Descanso semanal obligatorio

La Constitución de 1993 establece en su artículo 25° que los trabajadores tienen derecho al descanso semanal remunerado.

En ese sentido, el D.Leg. N° 713 señala que los trabajadores tienen derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, pudiéndose establecer un período de descanso mayor mediante ley, pacto, costumbre o decisión unilateral del empleador.

Artículo 1°, D. Leg. N° 713 (08.11.91)

1.1. Oportunidad del descanso

Preferentemente, se otorgará el descanso en día domingo. Cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable, el empleador podrá establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos, respetando la debida proporción; o designar como día de descanso semanal uno distinto al domingo, determinando el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva.

Artículos 1° y 2°, D.Leg. N° 713 (08.11.91)

1.2. Remuneración

La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente a la de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados.

Artículo 4°, D. Leg. N° 713 (08.11.91)

Se entiende por remuneración ordinaria aquélla que percibe el trabajador semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación. Las remuneraciones complementarias variables o imprecisas no se incluyen dentro de este concepto así como tampoco aquellas de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual, según la forma de pago adoptada.

Artículo 4°, D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)

Para efectos de determinar la remuneración correspondiente a una jornada ordinaria deberá dividirse la remuneración ordinaria semanal, quincenal o mensual, entre 7, 15 ó 30, respectivamente.

Días laborados

Se consideran días efectivamente trabajados, por excepción y sólo para efectos del pago del día de descanso semanal, los siguientes:

- Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, o por enfermedades debidamente comprobadas, hasta que la Seguridad Social asuma la cobertura de tales contingencias.
- Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador (*véase el numeral 4 del Capítulo 2*).
- Los días de huelga, siempre que ésta no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- Los días que devenguen remuneración en los procedimientos de impugnación por despido nulo. De acuerdo al artículo 40° del D.S. N° 03-97-TR (27.03.97), al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes.

Artículo 3°, D.S. N° 012-92-TR (03.12.92) y artículo 40° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

a. Tratándose de trabajadores remunerados semanalmente

La remuneración correspondiente al día de descanso semanal obligatorio es equivalente a la de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente laborados en la semana.

b. Tratándose de trabajadores que prestan servicios a destajo

El día de descanso semanal obligatorio será remunerado con una suma equivalente a la que resulte de dividir el salario semanal entre el número de días de trabajo efectivo.

Artículo 1º, D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)

c. Tratándose de trabajadores remunerados por quincena o mensualmente

El descuento proporcional correspondiente al día de descanso semanal obligatorio, por día de inasistencia en la quincena o mes, será equivalente a un treintavo o quinceavo del valor del día de descanso semanal, el cual se obtendrá al dividir la remuneración ordinaria percibida por el trabajador en el mes o quincena entre 30 ó 15 días, según corresponda.

Artículo 2º, D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)

Con el objeto de promover la asistencia y el rendimiento, el artículo 5º del D. Leg. N° 713 señala que los empleadores podrán establecer, en forma unilateral o convencional, el otorgamiento de bonos o incentivos como estímulo a la asistencia, puntualidad y adecuado rendimiento en la labor, condicionando su percepción a tales factores.

1.3. Trabajo en día de descanso semanal obligatorio

Los trabajadores que laboren en su día de descanso semanal, sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de:

- La remuneración correspondiente al día de descanso.
- La remuneración correspondiente a la labor efectuada.
- Un monto adicional equivalente a una sobretasa del 100% de la remuneración por la labor efectuada.

Artículo 3º, D. Leg. N° 713 (08.11.91)

TRATAMIENTO REMUNERATIVO DE LOS DÍAS FERIADOS Y DÍAS DE DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO			
Remuneración	Monto de la remuneración del feriado o del día de descanso semanal obligatorio	Si coinciden el día feriado con el día de descanso semanal obligatorio	Si labora en día feriado o en día de descanso semanal obligatorio, sin día sustitutorio
Mensual o quincenal	Incluida en la remuneración del mes o quincena. Se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente laborados en el mes o la quincena	Pago simple	Remuneración del día feriado o del día de descanso semanal obligatorio + remuneración por el trabajo con una sobretasa del 100%
Semanal	Un jornal diario. Se abona en forma directamente proporcional al número de días efectivamente laborados en la semana	Pago simple	Remuneración del día feriado o del día de descanso semanal obligatorio + remuneración por el trabajo con una sobretasa del 100%
Destajero	Promedio de la semana (salario semanal ÷ número de días de trabajo efectivo)	Pago simple	Remuneración del día feriado o del día de descanso semanal obligatorio + remuneración por el trabajo con una sobretasa del 100%

Por excepción, ni el descanso sustitutorio, ni el pago por descanso semanal obligatorio omitido son exigibles:

- En los casos de trabajo realizado por miembros de una misma familia.
- Por los trabajadores que intervienen en labores exclusivamente de dirección o inspección, ni en general por todos aquéllos que trabajen sin fiscalización superior inmediata.
- Por los trabajadores que perciben el 30% o más del importe de la tarifa de los servicios que cobra el establecimiento o negocio de su empleador.

Artículo 5°, D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)

1.4. Cálculo del valor de las horas extras laboradas en un día de descanso semanal obligatorio

Si la labor realizada por un trabajador en día de descanso semanal obligatorio excede la jornada ordinaria, el pago por las horas extras en su día de descanso semanal obligatorio se realizará aplicando las reglas contenidas en el D.Leg. N° 713 (08.11.91) y el D.S. N° 007-2002-TR (04.07.02) de la siguiente manera:

- Una remuneración correspondiente al día de descanso semanal obligatorio (equivalente a la remuneración por un día de trabajo).
- Una remuneración por la labor efectuada, la que estará compuesta –en este caso– por la remuneración que le corresponde al trabajador por la labor desarrollada tanto en la jornada ordinaria como en las horas extras (que tendrán un incremento de 25% para las dos primeras horas, y 35% para las restantes calculadas sobre el valor hora correspondiente).
- Calculado el íntegro de la remuneración por la labor realizada (jornada ordinaria y horas extras), se aplicará una sobretasa del 100%.

TRATAMIENTO REMUNERATIVO POR EL FERIADO DEL 1° DE MAYO (DÍA DEL TRABAJO)				
Remuneración	Monto de la remuneración del día feriado	Si coincide con día de descanso semanal obligatorio	Si se labora el 1° de mayo, y éste:	
			No coincide con día de descanso semanal obligatorio	Coincide con día de descanso semanal obligatorio
Mensual	Incluida en la del mes	Remuneración del día de descanso (incluida en la del mes) + un treintavo (1/30) de remuneración mensual adicional por el feriado.	Remuneración del feriado + remuneración por el trabajo con una sobretasa del 100%.	Remuneración del día de descanso (incluida en la del mes) + remuneración del feriado (1/30 de la remuneración mensual) + remuneración por el trabajo con una sobretasa del 100%.
Diaria	Un jornal diario	Jornal del feriado + jornal del día de descanso con una sobretasa del 100%.	Jornal del feriado + remuneración por el trabajo con una sobretasa del 100%.	Jornal del feriado + jornal del día de descanso + remuneración por el trabajo con una sobretasa del 100%.
Destajero	Promedio de los últimos 30 días	Jornal del feriado + jornal del día de descanso con una sobretasa del 100%.	Jornal del feriado + remuneración por el trabajo con una sobretasa del 100%.	Jornal del feriado + jornal del día de descanso + remuneración por el trabajo con una sobretasa del 100%.

2. Descanso en días feriados

Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados por el D. Leg. N° 713, así como en los que se determine por dispositivo legal específico.

Artículo 5°, D. Leg. N° 713 (08.11.91)

2.1. Relación de días feriados no laborables

- Año Nuevo (1° de enero)

- Jueves y Viernes Santo (movibles)
- Día del Trabajo (1° de mayo)
- San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
- Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- Combate de Angamos (8 de octubre)
- Todos los Santos (1° de noviembre)
- Inmaculada Concepción (8 de diciembre)
- Natividad del Señor (25 de diciembre)

Artículo 6°, D. Leg. N° 713 (08.11.91)

2.2. Oportunidad del descanso

Los feriados señalados en el numeral anterior, se celebrarán en la fecha respectiva. Cualquier otro feriado no laborable de ámbito no nacional o gremial, que no coincida con el día lunes, se hará efectivo el día lunes inmediato posterior a la fecha que corresponda (y en los días siguientes, en caso de existir dos o más feriados de esta naturaleza que no coincidan con el día lunes, en una misma semana), aún cuando coincida con el descanso del trabajador.

Artículo 7°, D. Leg. N° 713 (08.11.91) y artículo 6°, D.S. N° 012-92-TR (03.12.91)

Sin perjuicio del descanso del día lunes otorgado al amparo de lo señalado anteriormente, tratándose de feriados no nacionales o gremiales que por los usos y costumbres se festejan en la fecha correspondiente, los empleadores podrán suspender las labores en el centro de trabajo durante dichos días, debiéndose recuperar las horas dejadas de laborar en la semana siguiente, o en la oportunidad que acuerden las partes. A falta de acuerdo, prima la decisión del empleador.

Artículo 7°, D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)

También puede suceder que, por razones vinculadas con la productividad del centro de trabajo o por el interés común de las partes, empleadores y trabajadores acuerden sustituir la fecha en que corresponda gozar el descanso físico de los feriados no laborables por otra, debiendo los empleadores dar cuenta de ello a la AAT de su localidad.

Comunicado Oficial N° 011-94-RR.PP. (31.07.94)

2.3. Remuneración

Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Esta se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados, de la misma forma que la remuneración correspondiente al día de descanso semanal obligatorio.

El feriado por el Día del Trabajo (1° de mayo) tiene a este respecto un tratamiento especial.

Artículo 8°, D. Leg. N° 713 (08.11.91)

Remuneración por el Día del Trabajo

La remuneración por este día se percibirá sin condición alguna, es decir, sin importar el número de días efectivamente laborados en la semana, quincena o mes.

Si el 1° de mayo coincide con el día de descanso semanal obligatorio, se debe pagar al trabajador un día de remuneración por el citado feriado, con independencia de la remuneración por el día de descanso semanal obligatorio correspondiente.

Si el trabajador es destajero, el pago por el Día del Trabajo será igual al salario promedio diario, que se calcula dividiendo entre 30 la suma total de las remuneraciones percibidas durante los 30 días, consecutivos o no, previos al 1° de mayo. Cuando el servidor no cuente con 30 días computables de trabajo, el promedio en cuestión deberá calcularse desde su fecha de ingreso.

Artículo 8°, D. Leg. N° 713 (08.11.91) y artículos 9° y 10°, D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)

2.4. Trabajo en día feriado

El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio, dará lugar al pago de:

- La remuneración correspondiente al día de descanso.
 - La remuneración correspondiente a la labor efectuada.
 - Un monto adicional equivalente a una sobretasa del 100% de la remuneración por la labor efectuada.
- No se considera que se ha trabajado en feriado no laborable, cuando el turno de trabajo se inicia en día laborable y concluye en el feriado no laborable.

Artículo 9°, D. Leg. N° 713 (08.11.91) y artículo 8°, D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)

2.5. Feriados especiales

2.5.1. Feriados regionales

a. Por normas de Gobierno Central

Fecha	Región / Departamento	Base legal	
		Norma	Publicación
7 de enero	Departamento de Tumbes	Ley N° 14105	14.06.2002
2° viernes de marzo	Departamento de Ica	Ley N° 15505	20.04.65
26 de mayo	Ciudad de Tacna	Ley N° 24681	04.06.87
6 de Junio	Departamento de Amazonas	Ley N° 24982	17.01.89
24 de junio	Departamento de Cusco	Decreto Ley N° 21860	08.06.77
15 de agosto	Provincia de Huánuco	Ley N° 24704	25.06.85
28 de agosto	Departamento de Tacna	Ley N° 23849	09.06.84
8 de setiembre	Provincia de Pisco	Ley N° 23586	02.03.83
24 de setiembre	Departamento de Piura	Ley N° 15618	24.09.65
26 de diciembre	Departamento de Madre de Dios	Ley N° 13294	12.01.60
Jueves de Corpus Cristi de cada año	Departamento de Cusco y Cajamarca	Ley N° 23418	05.06.82

b. Por normas de gobiernos regionales

Fecha	Región	Motivo	Base legal	
			Norma	Publicación
7 de enero	Tumbes	Celebrar grito de Independencia por los habitantes del Pueblo San Nicolás de Tumbes	Ord. Reg. N° 012-2004-GOBIERNO REGIONAL-CR-P	03.03.2004
8 de marzo (solo sector público)	Huancavelica	Día Internacional de la Mujer	Ord. Reg. N° 022-GR-HVCA-CR	20.07.2006
24 de junio	Ucayali	Fiesta de San Juan	Ord. Reg. N° 006-2004-GRU-CR	22.06.2004

Fecha	Región	Motivo	Base legal	
			Norma	Publicación
24 de Junio	Madre de Dios	Fiesta de San Juan Bautista	Ord. Reg. N° 020-2005-GRMDD-CR	22.06.2006
24 de junio (solo trabajadores del campo)	Lambayeque	Día del campesino	Ord. Reg. N° 025-2008-GR.LAMB.-CR	15.10.2008
24 de junio	Loreto	Fiesta tradicional de San Juan	Ord. Reg. N° 010-2009-GRL-CR	21.06.2009
15 de julio	Huánuco	Inmolación del Coronel Leoncio Prado	Ord. Reg. N° 078-2014-CR-GRH	01.11.2014
14 de setiembre	Huánuco	Día de la Identidad Huanuqueña	Ord. Reg. N° 084-2014-CR-GRH	26.11.2014
27 de setiembre	Madre de Dios	Festival Fiesta de mi tierra	Ord. Reg. N° 004-2007-GRMDD-CR	27.06.2007
26 de diciembre	Madre de Dios	Creación del departamento de Madre de Dios	Ord. Reg. N° 016-2011-RMDD-CR	11.01.2012

2.5.2. Feriados gremiales

Fecha	Motivo	Base legal	
		Norma	Publicación
10 de enero	Día del Trabajador Marítimo y Portuario	D.S. N° 080-90-PCM	26.06.90
10 de abril	Día del Panificador Peruano	Ley N° 24655	11.04.87
25 de octubre	Día de la Construcción Civil	Ley N° 24324	06.11.85
05 de diciembre	Día del Trabajador Minero	D.S. N° 031-89-TR	06.09.89
		D.S. N° 055-89-TR	04.12.89

2.5.3. Días no laborables, compensables en el sector público

Algunos años, a través de decretos supremos de la Presidencia del Consejo de Ministros, se establecen para los trabajadores del sector público, días no laborables sujetos a compensación o recuperación de las horas no laboradas. Estas disposiciones no son aplicables en el sector privado, salvo medie acuerdo entre empleador y trabajadores.

2.6. Cálculo del valor de las horas extras laboradas en día feriado no laborable

Se aplicará la misma regla establecida para las horas extras laboradas en día de descanso obligatorio (Ver punto 1.4).

3. Descanso vacacional

3.1. Concepto

Es el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, de suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción.

Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de 4 horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord vacacional respectivo.

Artículo 11°, D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)

3.2. Requisitos para gozar del descanso

Para que el trabajador adquiera el derecho al descanso vacacional, tiene que cumplir 2 requisitos indispensables que deben darse de manera conjunta:

- Contar con un año continuo de labor.
- Haber cumplido con un determinado número de días efectivos de labor durante dicho año.

a. Año continuo de labor

El trabajador debe cumplir un año completo de servicios. Dicho año se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha en que el empleador determine, si compensa el tiempo de servicios prestados hasta dicha oportunidad, a razón de dozavos y treintavos o ambos de la remuneración computable vigente a la fecha en que adopte tal decisión, según corresponda.

Artículos 10° y 11°, D. Leg. N° 713 (08.11.91) y artículo 13°, D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)

b. Días efectivos de trabajo

Dentro del año de servicios, el trabajador debe cumplir con un determinado número de días efectivos de labor o no sobrepasar ciertos límites de inasistencias injustificadas, variando tal requisito en función de los días que se labore semanalmente en la empresa o las paralizaciones temporales autorizadas que ésta sufra.

- Trabajadores con jornada ordinaria de 6 días a la semana

Para gozar del descanso vacacional los trabajadores deberán haber prestado labor efectiva, por lo menos, durante 260 días dentro del año de servicios.

Artículo 10° inciso a., D. Leg. N° 713 (08.11.91)

- Trabajadores con jornada ordinaria de 5 días a la semana

Los trabajadores deben contar como mínimo con 210 días de labor efectiva en dicho período.

Artículo 10° inciso b., D. Leg. N° 713 (08.11.91)

- Si el plan de trabajo se desarrolla en sólo 3 ó 4 días a la semana o éste sufre paralizaciones temporales autorizadas por la AAT

Los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional siempre que sus faltas injustificadas no excedan de 10 en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias que no pueden considerarse como días efectivos de trabajo.

Artículo 10° inciso c., D. Leg. N° 713 (08.11.91)

Personal		Beneficios	Derecho a vacaciones
CONDICIÓN	Empleados		SÍ
	Obreros		SÍ
	Personal no sujeto a fiscalización inmediata		SÍ
	Socios trabajadores de cooperativas		SÍ
	De entidades de intermediación		SÍ
	Beneficiarios de modalidades formativas		SÍ (15 días)
	Aprendices del SENATI		SÍ (15 días)
CATEGORÍA	De dirección		SÍ
	De confianza		SÍ
JORNADA	Menos de 4 horas (tiempo parcial)		SÍ (6 días)
	4 o más horas		SÍ
DURACIÓN DEL CONTRATO	A plazo fijo		SÍ
	A plazo indeterminado		SÍ
REMUNERACIÓN	En moneda nacional		SÍ
	En moneda extranjera		SÍ
	Remuneración integral		SÍ
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Con negociación colectiva		SÍ
	Sin negociación colectiva		SÍ
REGÍMENES ESPECIALES	Trabajadores del hogar		SÍ (15 días)
	Trabajador de microempresa		SÍ (15 días)
	Trabajador de pequeña empresa		SÍ (15 días)
	Trabajadores agrarios		SÍ (15 días)
	Trabajador extranjero		SÍ
ANTIGÜEDAD	En período de prueba		SÍ
	Superado el período de prueba		SÍ
	Menos de 1 mes de labor		NO

Cómputo de los días efectivos de trabajo

Para efectos del cómputo del récord vacacional antes mencionado se consideran como días efectivos de trabajo los siguientes:

- La jornada ordinaria mínima de 4 horas.
- La jornada cumplida en día de descanso, cualquiera que sea el número de horas laborado.

- Las horas de sobretiempo en número de 4 ó más en un día.
- Las inasistencias por enfermedad común, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos solamente los primeros 60 días dentro de cada año de servicios.
- El descanso previo y posterior al parto.
- El permiso sindical.
- Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo, o decisión del empleador.
- El período vacacional gozado correspondiente al año anterior.
- Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

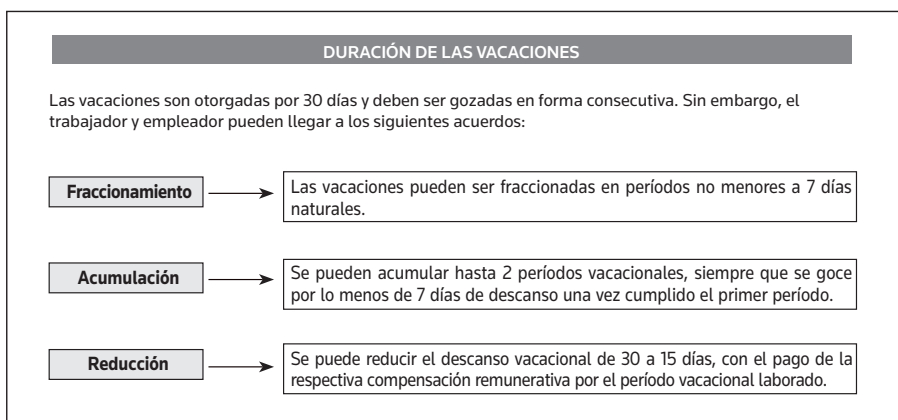
Artículo 12°, D. Leg. N° 713 (08.11.91) y artículo 12°, D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)

- Los días de licencia con goce de haber de los miembros del comité y los supervisores de seguridad y salud en el trabajo

Artículo 76° de D.S. N° 05.2012-TR (25.04.2014), modificado por el D.S. N° 006-2014-TR (09.08.2014)

3.3. Duración

La duración del descanso vacacional es de 30 días continuos, sin embargo, se permite fraccionar su goce. De este modo, existen casos en los que el trabajador no disfruta de 30 días de descanso, sino de más o menos días, dependiendo que se pacte acumular o reducir las vacaciones.



3.3.1. Fraccionamiento

A solicitud escrita del trabajador, el empleador podrá autorizar el goce vacacional en períodos que no podrán ser inferiores a 7 días naturales.

Artículo 17°, D. Leg. N° 713 (08.11.91)

3.3.2. Acumulación

El trabajador puede convenir por escrito con su empleador (sin necesidad de poner el acuerdo en conocimiento de la AAT o que éste sea aprobado por dicha autoridad) en acumular hasta 2 descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de 7 días naturales, los cuales son deducibles del total de días de descanso vacacional acumulados.

Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero, éstos podrán convenir por escrito la acumulación de períodos vacacionales por 2 o más años.

Artículo 18°, D. Leg. N° 713 (08.11.91) y artículo 22°, D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)

3.3.3. Reducción

El descanso vacacional puede reducirse de 30 a 15 días, con la respectiva compensación de 15 días de remuneración, la cual deberá abonarse independientemente de la remuneración vacacional correspondiente. El acuerdo de reducción debe constar por escrito.

Artículo 19°, D. Leg. N° 713 (08.11.91)

Dado que el D.Leg. N° 713 hace alusión a la reducción de las vacaciones de 30 a 15 días, consideramos que éste es un límite máximo y por lo tanto no existiría inconveniente en que la reducción del descanso vacacional sea de menos días (que se descansen 16 ó más días y se laboren los restantes). Los trabajadores de las Empresas de Propiedad Social pueden acordar la reducción del descanso vacacional a la mitad como máximo, sin remuneración adicional, si es para atender necesidades de la empresa.

Artículo 25°, D. Ley N° 20598 (02.05.74)

3.4. Oportunidad del descanso

Las vacaciones serán otorgadas al trabajador en el período anual sucesivo a aquél en que alcanzó el derecho al goce del descanso.

La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo, decidirá el empleador en uso de su facultad directriz.

Artículo 14°, D. Leg. N° 713 (08.11.91)

El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente, salvo que la incapacidad sobrevenga durante el período de vacaciones. Asimismo, una vez establecida la oportunidad de descanso vacacional, ésta se inicia aún cuando coincida con el día de descanso semanal, feriado o día no laborable en el centro de trabajo.

Artículo 13°, D. Leg. N° 713 (08.11.91) y artículo 14°, D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)

La madre gestante tiene derecho a que el período de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce, se inicie a partir del día siguiente de vencido el descanso postnatal. Tal voluntad la deberá comunicar al empleador con una anticipación no menor de 15 días calendario al inicio del goce vacacional.

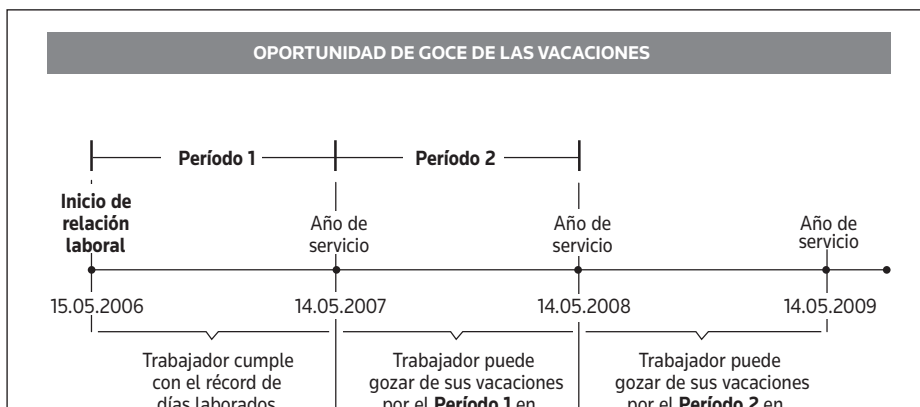
Artículo 4°, Ley N° 26644 (27.06.96)

Asimismo, durante la sanción de cierre de un establecimiento impuesto por la SUNAT debido a la comisión de algunas de las infracciones detalladas en el Código Tributario, el empleador no podrá otorgar vacaciones a los trabajadores, salvo las programadas con anticipación.

Artículo 183°, D.S. N° 135-99-EF (19.08.99)

La oportunidad del descanso vacacional de los profesores de los centros educativos particulares, se regula de acuerdo con lo establecido hasta este punto, dado que por disposición expresa del artículo 6° del D. Leg. N° 882 (09.11.96), tanto ellos como los trabajadores administrativos de las instituciones educativas particulares bajo relación de dependencia, se rigen exclusivamente por las normas del régimen laboral de la actividad privada. De este modo, los períodos vacacionales de los educandos no suponen necesariamente descanso vacacional para los docentes.

Artículo 15°, D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)



3.5. Remuneración vacacional

El artículo 25° de la Constitución establece el derecho de los trabajadores a vacaciones anuales pagadas para que puedan disfrutar su descanso vacacional con la remuneración respectiva.

La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando. Para este efecto, se considera remuneración, la computable para la CTS; con excepción, por su propia naturaleza, de las remuneraciones periódicas a que se refiere el artículo 18° del D.S. N° 001-97-TR.

Artículo 15°, D. Leg. N° 713 (08.11.91) y artículo 16°, D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)

La remuneración vacacional de los comisionistas se establece sobre la base del promedio de las comisiones percibidas por el trabajador en el semestre.

A la remuneración vacacional de los agentes exclusivos de seguros, debe añadirse el promedio de las comisiones provenientes de la renovación de pólizas obtenidas durante el semestre anterior al descanso vacacional.

Artículo 17°, D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)

Para establecer la remuneración vacacional de los trabajadores destajeros o que perciben remuneración principal mixta o imprecisa, se toma como base el salario diario promedio correspondiente a las 4 semanas consecutivas anteriores a la semana que precede a la del descanso vacacional.

Artículo 18°, D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)

En los casos de trabajo discontinuo o de temporada, por su propia naturaleza, no procede el descanso físico, sino el pago al trabajador de un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva y de toda fracción de mes por treintavos.

Artículo 21°, D. Leg. N° 713 (08.11.91) y artículo 21°, D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)

Oportunidad de pago

La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso, sin embargo ésta debe registrarse en la planilla en el mes al que corresponde dicho descanso, de tal modo que el pago adelantado de la remuneración vacacional no tendrá incidencia alguna en la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones correspondientes por dicha remuneración al RCSSS, SCTR, SNP y SPP, ni respecto del pago de la prima del Seguro de Vida, las cuales se cancelarán en la fecha habitual correspondiente al mes del descanso.

Artículo 16°, D. Leg. N° 713 (08.11.91) y artículo 19°, D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)

El trabajador tiene derecho a percibir, a la conclusión de su descanso los incrementos de remuneración que se pudieran producir durante el goce de sus vacaciones.

Artículo 20°, D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)

Si el trabajador acordó la reducción del descanso recibirá antes que se inicie éste, además del monto correspondiente a los días de descanso, el monto de la compensación extraordinaria.

El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el libro de planillas, la fecha del descanso vacacional y el pago de la remuneración correspondiente.

Artículo 20°, D. Leg. N° 713 (08.11.91)

CONCEPTOS REMUNERATIVOS COMPUTABLES PARA LA REMUNERACIÓN VACACIONAL		
Ingresos y Remuneraciones	Beneficios	Vacaciones
REMUNERACIONES		
• Sueldos y salarios básicos		✓
• Comisiones a destajo		✓
• Horas extras		✓
• Compensación por trabajo en días de descanso y en feriados		✓

Beneficios		Vacaciones
Ingresos y Remuneraciones		
• Remuneración vacacional		✓
• Remuneración por vacaciones trabajadas		X
• Récord trunco vacacional		X
• Premios por ventas		✓
• Alimentación en dinero		✓
• Prestaciones alimentarias, suministro directo		✓
• Prestaciones alimentarias suministro indirecto		X
• Incremento 10.23% AFP		✓
• Incremento 3.00% AFP		✓
• Remuneración en especie		✓
• Incremento 3.3% SNP		✓
• Remuneración por la hora de permiso por lactancia		✓
ASIGNACIONES		
• Asignación familiar		✓
• Asignación o bonificación por educación		X
• Asignación por fallecimiento de familiares		X
• Asignación por nacimiento de hijos		X
• Asignación por matrimonio		X
• Asignación por cumpleaños		X
• Otras asignaciones otorgadas por única vez con motivo de ciertas contingencias		X
• Otras asignaciones que se abonen por convenio colectivo en determinadas festividades		X
• Otras asignaciones otorgadas regularmente		✓
BONIFICACIONES		
• Bonificaciones por tiempo de servicios		✓
• Bonificación por riesgo de caja		✓
• Bonificación por producción, altura, turno, etc.		✓
• Bonificación por cierre de pliego		X
• Bonificación 9%, Ley N° 30334		X
• Otras bonificaciones regulares		✓
GRATIFICACIONES		
• Gratificaciones de julio y diciembre		X
• Gratificación proporcional		X
• Otras gratificaciones ordinarias		X
• Gratificaciones extraordinarias		X
INDEMNIZACIONES		
• Indemnización por vacaciones no gozadas		X
• Indemnización por retención indebida de CTS		X
• Indemnización por despido arbitrario u hostilidad		X
• Indemnización por no reincorporar a un trabajador cesado en un procedimiento de cese colectivo		X
• Indemnización por horas extras impuestas por el empleador		X
OTROS		
• Pensiones de jubilación o cesantía, montepío e invalidez		X
• CTS		X
• Gastos de representación		X
• Refrigerio que no es alimentación principal		X
• Sumas o bienes que no son de libre disposición		X

Ingresos y Remuneraciones	Beneficios	Vacaciones
• Participación en las utilidades		X
• Recargo al consumo		X
• Licencia con goce de haber		✓
• Condiciones de trabajo		X
• Canasta de navidad o similares		X
• Movilidad supeditada a asistencia y que cubre sólo el traslado		X
• Bienes y servicios de la propia empresa otorgados para el consumo del trabajador		X
• Incentivo por cese del trabajador		X
• Subsidios		X
• Tributos a cargo del trabajador asumidos por el empleador		✓

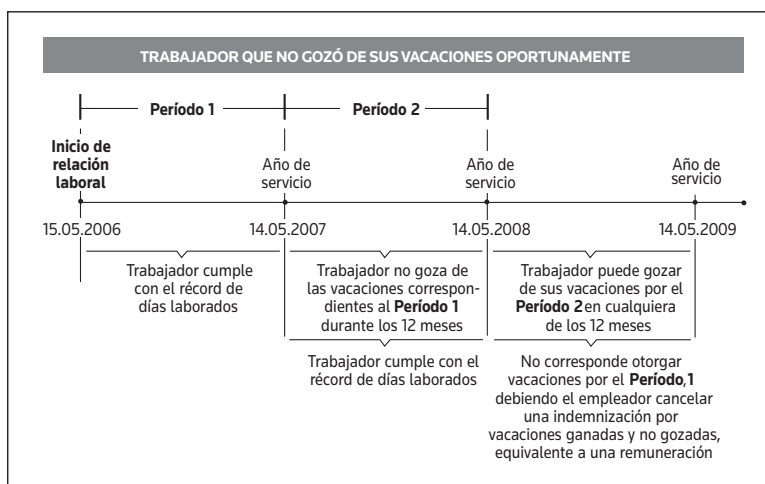
3.6. Situación de los trabajadores que no gozan del descanso

Puede ocurrir que el trabajador cumpla con el récord vacacional pero no disfrute del descanso físico dentro del año siguiente a la fecha en que le correspondía hacer uso de éste. En ese caso, tendrá derecho a lo siguiente:

- Una remuneración por el trabajo realizado.
- Una remuneración por el derecho al descanso vacacional adquirido y no gozado.
- Una indemnización (1), equivalente a una remuneración, por no haber disfrutado del descanso la misma que no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. Esta indemnización no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que tengan la posibilidad de decidir la oportunidad del goce del descanso vacacional, y que hayan decidido no hacer uso de éste.

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago. En ningún caso la indemnización incluye la bonificación por tiempo de servicios a que se refería el D. Leg. N° 688.

Artículo 23°, D. Leg. N° 713 (08.11.91) y artículo 24°, D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)



3.7. Terminación del vínculo laboral

Al momento del cese, cualquiera que sea la causa, pueden presentarse, conjuntamente o por separado, tres situaciones:

- a. Que el trabajador haya cumplido con el récord vacacional y no haya disfrutado del descanso vacacional dentro del año siguiente a la fecha en que adquirió el derecho, habiendo acumulado otro récord vacacional; en cuyo caso, tendrá derecho a percibir lo siguiente: una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado dentro del año siguiente, otra por la labor realizada en los 30 días de duración del descanso (normalmente cancelada al momento de realización de la labor), y una tercera, como indemnización, equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso, la cual como ya señalado no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. Además percibirá la remuneración vacacional correspondiente al segundo año.

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

Artículo 23°, D. Leg. N° 713 (08.11.91)

- b. Que el trabajador haya cumplido un año de servicios, el correspondiente récord y esté dentro del año en que le corresponde gozar de sus vacaciones. En este caso percibirá el íntegro de la remuneración vacacional, entendida ésta como la vigente al momento de efectuarse el pago, además de una remuneración por el record trunco vacacional, por el período transcurrido luego del primer año.

Artículo 22°, D. Leg. N° 713 (08.11.91)

- c. Que el trabajador aún no haya cumplido el récord vacacional, en cuyo caso recibirá, por concepto de récord trunco vacacional, tantos dozavos y treintavos de la última remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente.

Artículo 22°, D. Leg. N° 713 (08.11.91) y artículo 23°, D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)

TRIBUTOS Y APORTACIONES QUE GRAVAN LAS VACACIONES								
Código PLAME	Concepto	Empleador			Trabajador			
		EsSalud	SCTR	SENATI	SNP	SPP	CONAFOVICER	Renta 5ta. Cat.
0118	Remuneración • Remuneración vacacional	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
0119	• Remuneración por vacaciones trabajadas	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
0114	• Récord trunco vacacional	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
0504	Indemnizaciones • Por vacaciones no gozadas	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO

CAPÍTULO 8

Compensación por tiempo de servicios

La Compensación por Tiempo de Servicios es regulada por el TUO del D.Leg. N° 650, aprobado mediante el D.S. N° 001-97-TR y su reglamento contenido en el D.S. N° 004-97-TR.

1. Naturaleza de la CTS

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo, y de promoción del trabajador y su familia.

Artículo 1°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

La CTS, sus intereses, los depósitos, los traslados y los retiros parciales y totales, están inafectos de todo tributo creado o por crearse, incluido el Impuesto a la Renta. De igual manera se encuentra inafecta al pago de aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, al Sistema Nacional de Pensiones y al Sistema Privado de Pensiones.

5ª D.D. y F., D.S. N° 001-97-TR (01.03.97) y artículo 18°, D.S. N° 054-99-EF (30.12.98)

2. Ámbito de aplicación

2.1. Trabajadores con derecho a CTS

Tienen derecho al beneficio de la CTS, aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de 4 horas.

Artículo 4°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

Se considera cumplido el requisito de 4 horas diarias, en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre 5 ó 6 días, según corresponda, resulte en promedio no menor de 4 horas diarias. Si la jornada semanal es inferior a 5 días, el requisito al cual se refiere el párrafo anterior se considerará cumplido cuando el trabajador labore 20 horas a la semana, como mínimo.

Artículo 3°, D.S. N° 004-97-TR (15.04.97)

Aquellos empleadores que hubiesen suscrito con sus trabajadores convenios de remuneración integral anual que incluyan este beneficio, de acuerdo con lo establecido en la LPCL, no se encuentran obligados a efectuar los depósitos semestrales de la CTS.

Artículo 2°, D.S. N° 004-97-TR (15.04.97) y artículo 8° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

También tienen derecho a percibir la CTS, los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajadores.

Artículo 2°, D.S. N° 004-98-TR (18.06.98) y artículo 7°, Ley N° 27626 (08.01.2002)

Los trabajadores sujetos a regímenes especiales de CTS, tales como los de construcción civil, trabajadores agrarios, pescadores, artistas, trabajadores del hogar y casos análogos, continúan regidos por sus propias normas (*ver Título II*).

Por Decreto Supremo podrán incorporarse al régimen compensatorio común establecido en la Ley de CTS, aquellos regímenes especiales cuya naturaleza sea compatible con la misma y su jerarquía normativa lo permita.

Artículo 6°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

2.2. Trabajadores sin derecho a CTS

No tienen derecho a CTS los trabajadores que perciben el 30% ó más del importe de las tarifas que paga el público por sus servicios. No se consideran tarifas las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como las comisiones y el destajo.

Artículo 6°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

TIPO DE TRABAJADOR Y ACCESO A LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS		
Personal		Beneficio CTS
Condición	Empleados	SÍ
	Obreros	SÍ
	Trabajador extranjero	SÍ
	Beneficiarios de modalidades formativas laborales	NO
	Personal no sujeto a fiscalización inmediata	SÍ
	Socios trabajadores de cooperativas	SÍ
Categoría	De dirección	SÍ
	De confianza	SÍ
Jornada	Menos de 4 horas	NO
	4 o más horas	SÍ
Duración del contrato	A plazo fijo	SÍ
	A plazo indeterminado	SÍ
Remuneración	En moneda nacional	SÍ
	En moneda extranjera	SÍ
	Remuneración integral	SÍ (generalmente incluida en la remuneración integral)
Negociación colectiva	Con negociación colectiva	SÍ
	Sin negociación colectiva	SÍ
Regímenes especiales	Trabajadores del hogar	SÍ (15 jornales)
	Trabajador de microempresa	NO
	Trabajador de pequeña empresa	SÍ (15 remuneraciones diarias por año de cómputo de servicios)
	Trabajador pesquero	SÍ (8.33% de la remuneración percibida en el mes)
	Trabajador de construcción civil	SÍ (12% del total de jornales básicos percibidos)
	Trabajador agrario	NO (*)
Antigüedad	En período de prueba	SÍ
	Superado el período de prueba	SÍ
	Menos de 1 mes de labor	NO
Situación del trabajador	En descanso vacacional	SÍ
	De licencia con goce de remuneraciones	SÍ
	Percibiendo subsidio por: – Enfermedad – Accidente de trabajo	SÍ (primeros 60 días)
	– Maternidad	SÍ
	De licencia sin goce de haber	NO (el período de licencia no es computable)

(*) Informe N° 456-2009-MTPE/9.110 (15.07.2009)

3. C  puto del tiempo de servicios

Para determinar la CTS sólo se toma en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú.

No obstante lo anterior, también son computables para determinar el monto de la CTS los días de trabajo efectivo, y por excepción, los siguientes supuestos:

- a. Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Los 60 días se computan en cada período anual comprendido entre el 1   de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente.
- b. Los días de descanso pre y post natal.
- c. Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador.
- d. Los días de huelga, siempre que ésta no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- e. Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de nulidad de despido.
Los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

Artículos 7   y 8  , D.S. N   001-97-TR (01.03.97)

- f. Los días de licencia con goce de haber de los miembros del comite y los supervisores de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 76   de D.S. N   05.2012-TR (2504.2014), modificado por el D.S. N   006-2014-TR (09.08.2014)

4. Remuneración computable

4.1. Remuneración para el cálculo

La remuneración a considerar para calcular la CTS es la siguiente:

- **Para los depósitos de la CTS acumulada al 31 de diciembre de 1990:** la remuneración vigente a la fecha de depósito.

6   D.T., D.S. N   001-97-TR (01.03.97)

- **Para los depósitos semestrales que se devengan a partir del 1   de enero de 1991:** para los depósitos a efectuar en el mes de mayo, la remuneración de abril, y para los depósitos del mes de noviembre, la remuneración de octubre.

Artículo 21  , D.S. N   001-97-TR (01.03.97)

- **Para la CTS que debe ser pagada directamente al trabajador al cese:** la remuneración vigente al momento del cese.

Artículo 3  , D.S. N   001-97-TR (01.03.97)

4.2. Conceptos que integran la remuneración computable

Son remuneración computable para el cálculo de la CTS, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación por la labor realizada, cualquiera sea la denominación que se les d  , y siempre que sean de su libre disposición.

Se considera remuneración regular aquélla percibida habitualmente por el trabajador, aún cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

Las remuneraciones diarias se multiplicarán por 30 para efectos de establecer la remuneración computable. La equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre 30 el monto mensual correspondiente.

Artículos 9  , 11   y 16  , D.S. N   001-97-TR (01.03.97)

4.2.1. Alimentación

Se entiende por alimentación principal, indistintamente, el desayuno, almuerzo o refrigerio de mediodía cuando lo sustituya, y la cena o comida.

TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLE PARA LA CTS	
Descanso vacacional	SÍ
Descanso semanal obligatorio	SÍ
Descanso en día feriado	SÍ
Licencia con goce de remuneraciones	SÍ
Licencia sin goce de remuneraciones	NO
Licencia sindical	SÍ
Descanso pre y post natal	SÍ
Licencia por incapacidad para el trabajo (enfermedad o accidente)	SÍ (los primeros 60 días)
Licencia a trabajador con familiar con enfermedad o accidente, graves	SÍ
Licencia por paternidad	SÍ
Inasistencia por cierre de local por infracción tributaria	SÍ
Días no laborados por despido después declarado nulo	SÍ
Días no laborados por suspensión por caso fortuito o fuerza mayor, que luego hayan sido observados por la Autoridad de Trabajo	SÍ
Días posteriores al pre aviso de despido en los que el empleador dispone no se labore, pero se percibe remuneración	SÍ
En la renuncia, los días de anticipación que son laborados por el trabajador	SÍ
En la renuncia, los días de anticipación que no son laborados por el trabajador	NO
Inasistencias injustificadas	NO
Al inicio de la relación de trabajo, los días dedicados a la capacitación del personal	SÍ
En los casos de jornadas atípicas, los días en que la jornada es menor	SÍ
Los sábados en que se labora medio día	SÍ
La suspensión del trabajador por medida disciplinaria	NO
Los días de huelga	SÍ
Los días de huelga declarada ilegal o improcedente	NO
El trabajo prestado en el extranjero, siempre que el trabajador haya sido contratado en el Perú	SÍ
Período de prueba	SÍ

La alimentación principal otorgada a los trabajadores en dinero o en especie, es base de cálculo para la CTS. La alimentación otorgada en especie se valorizará de común acuerdo entre las partes y su importe se consignará en el libro de planillas y boletas de pago. Si las partes no llegaran a un acuerdo, regirá el valor que otorgue a la alimentación el Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición u organismo que lo sustituya.

Cuando la alimentación sea otorgada en especie o a través de concesionarios, u otras formas que no impliquen el pago en efectivo, para el cálculo de la remuneración computable se considerará el valor que ésta tenga en el último día laborable del mes anterior a aquél en que se efectúe el depósito. El valor mensual se establecerá sobre la base del mes del respectivo semestre en el cual el trabajador acumuló mayor número de días de goce de este beneficio, consignándose en el libro de planillas y boletas de pago.

Artículos 12°, 13° y 14°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97) y artículo 5°, D.S. N° 004-97-TR (15.04.97)

CONCEPTOS COMPUTABLES PARA EL CÁLCULO DE CTS		
Ingresos y Remuneraciones	Beneficios	CTS
REMUNERACIONES		
• Sueldos y salarios básicos		✓
• Comisiones o destajo		✓
• Horas extras		✓
• Compensación por trabajo en días de descanso y en feriados (si es regular)		✓
• Remuneración vacacional		✓
• Remuneración por vacaciones trabajadas		X
• Récord trunco vacacional		X
• Premios por ventas		✓
• Alimentación en dinero		✓
• Prestaciones alimentarias: suministro directo		✓
• Prestaciones alimentarias: suministro indirecto		X
• Incremento 10.23% y 3% AFP		✓
• Remuneración en especie		✓
• Incremento 3.3% SNP		✓
• Remuneración por la hora de permiso por lactancia		✓
• Remuneración por licencia por paternidad		✓
ASIGNACIONES		
• Asignación familiar		✓
• Asignación o bonificación por educación		X
• Asignación por fallecimiento de familiares		X
• Asignación por nacimiento de hijos		X
• Asignación por matrimonio o por cumpleaños		X
• Otras asignaciones otorgadas por única vez con motivo de ciertas contingencias		X
• Otras asignaciones que se abonen por convenio colectivo en determinadas festividades		X
• Otras asignaciones otorgadas regularmente		✓
BONIFICACIONES		
• Bonificaciones por tiempo de servicios		✓
• Bonificación por riesgo de caja		✓
• Bonificación por producción, altura, turno, etc.		✓
• Bonificación por cierre de pliego		X
• Bonificación 9%, Ley N° 30334		X
• Otras bonificaciones regulares		✓
GRATIFICACIONES		
• Gratificaciones de julio y diciembre		✓
• Gratificación trunca		X
• Otras gratificaciones ordinarias		✓
• Gratificaciones extraordinarias		X
INDEMNIZACIONES		
• Indemnización por vacaciones no gozadas		X
• Indemnización por retención indebida de CTS		X
• Indemnización por despido arbitrario u hostilidad		X
• Indemnización por no reincorporar a un trabajador cesado en un procedimiento de cese colectivo		X

Ingresos y Remuneraciones	Beneficios	CTS
• Indemnización por horas extras impuestas por el empleador		X
OTROS		
• Pensiones de jubilación o cesantía, montepío e invalidez		X
• CTS		X
• Gastos de representación		X
• Refrigerio que no es alimentación principal		X
• Sumas o bienes que no son de libre disposición		X
• Participación en las utilidades		X
• Recargo al consumo		X
• Licencia con goce de haber		✓
• Condiciones de trabajo		X
• Canasta de navidad o similares		X
• Movilidad supeditada a asistencia y que cubre sólo el traslado		X
• Bienes y servicios de la propia empresa otorgados para el consumo del trabajador		X
• Incentivo por cese del trabajador		X
• Tributos a cargo del trabajador asumidos por el empleador		✓
• Subsidios		X
• Subvención económica		X
• Movilidad de libre disponibilidad		✓

4.2.2. Remuneración en especie

Son aquellos bienes que recibe el trabajador como contraprestación de sus servicios, los cuales se valorizarán de común acuerdo o, a falta de éste, por el valor de mercado, cuyo importe se consignará en el libro de planillas y boletas de pago.

Artículo 15°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

4.2.3. Remuneraciones variables o imprecisas

Las remuneraciones variables o imprecisas pueden ser de carácter principal o de carácter complementario:

a. Principal (comisionistas y destajeros): La remuneración computable se establece sobre la base del promedio de las comisiones, destajo o remuneraciones principales imprecisas percibidas por el trabajador en el semestre respectivo. Si el período a liquidarse fuere inferior a 6 meses la remuneración computable se establecerá sobre la base del promedio diario de lo percibido durante dicho período.

Artículo 17°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

b. Complementaria: Las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa (como las horas extras, por ejemplo), son computables para la CTS si son regulares. Se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido cuando menos en 3 meses de cada período de 6, a efectos de los depósitos semestrales. Para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre 6.

Es igualmente exigible el requisito de regularidad antes indicado si el período a liquidarse es inferior

a 6 meses. En este caso, los montos percibidos se incorporarán a la remuneración computable dividiendo el resultado de la suma de ellos entre el número de meses del período a liquidarse.
Artículo 16°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97) y artículo 6°, D.S. N° 004-97-TR (15.04.97)

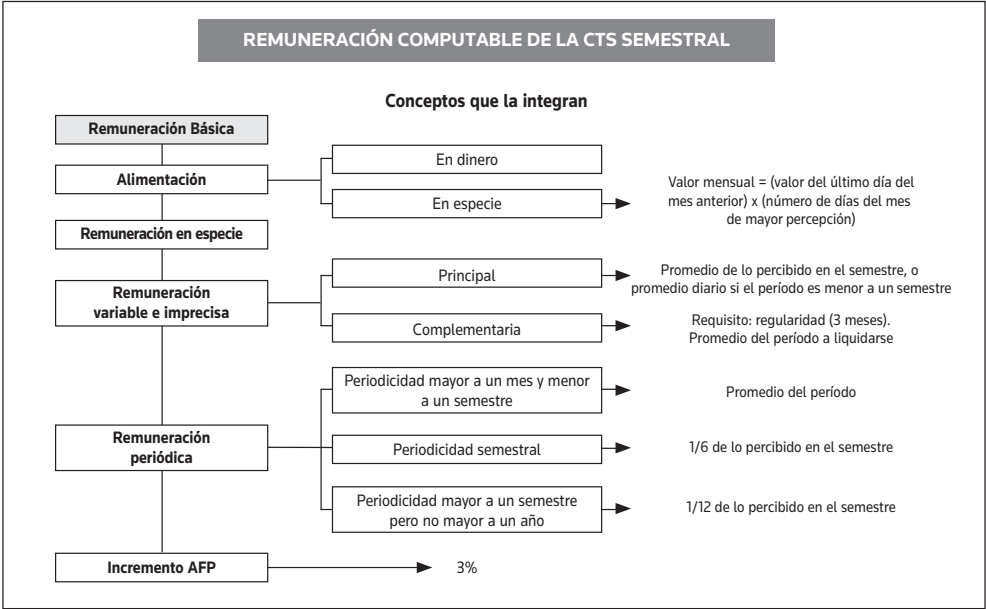
4.2.4. Remuneraciones periódicas

Se consideran remuneraciones periódicas a aquellas que son percibidas con periodicidad distinta a la mensual, como por ejemplo las gratificaciones. Estas remuneraciones se consideran para el pago de la CTS sólo si son regulares, es decir, si son percibidas habitualmente por el trabajador, ya sea que hayan sido establecidas con dicho carácter por mandato legal, en un convenio colectivo o por haber sido otorgadas por 2 años consecutivos.

La forma de incluirlas en la remuneración computable dependerá de la periodicidad con que se otorguen. Para los depósitos semestrales y para la CTS que se debe pagar al cese del trabajador por el último período, se aplican las siguientes reglas:

- Las remuneraciones fijas de periodicidad menor a un semestre pero superior a un mes, se incorporarán a la remuneración a razón del promedio de lo percibido en el semestre o período a liquidar. Para ello se suman todas las percibidas en dicho semestre o período a liquidar y el resultado se divide entre 6 ó entre el número de días del período a liquidar, según corresponda. En este último caso, el resultado se multiplica por 30.
- Las remuneraciones de periodicidad semestral, se incorporarán a la remuneración computable, a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluyen en este supuesto las gratificaciones otorgadas por Fiestas Patrias y por Navidad.
- Las remuneraciones que se abonan con una periodicidad mayor a un semestre, se computarán a razón de un dozavo de lo percibido en el semestre respectivo. Las que se abonen en períodos superiores a un año no son computables.

Artículos 16° y 18° TUO, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)



CTS acumulada al 31 de diciembre de 1990

Para el cálculo de la CTS acumulada al 31 de diciembre de 1990, debe incluirse en la remuneración computable, el dozavo de las gratificaciones de julio y diciembre percibidas durante el año anterior al del depósito. Para ello se suman dichas gratificaciones, y el resultado se divide entre 12.

Artículo 18° y 7° D.T., D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

Incremento del 3% por afiliación al SPP

Los trabajadores que se afiliaron al SPP con anterioridad al 19 de julio de 1995 percibieron un incremento del 10,23% y del 3% de su remuneración. Para el cálculo de la CTS sólo es computable el último de los incrementos mencionados.

Artículo 8°, Ley N° 26504 (18.07.95); artículo 8°, D. Ley N° 25897 (06.12.92) y 5ª D.F. y T., D.S. N° 054-97-EF (14.05.97)

5. Remuneración no computable

No se consideran remuneraciones computables para el cálculo de la CTS los siguientes conceptos:

- a. Las gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la AAT, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego.
- b. Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.
- c. El costo o valor de las condiciones de trabajo.
- d. La canasta de Navidad o similares.
- e. El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados.
- f. La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada. Esta comprende a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso; sean éstos preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios e incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para el trabajador.
- g. Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva.
- h. Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y el de su familia.
- i. Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador. Se consideran condiciones de trabajo, los pagos efectuados en dinero o en especie.
- j. La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto (*ver numeral 12 del Capítulo 4*), o cuando se derive de mandato legal.
- k. El refrigerio que no constituya alimentación principal. Es decir aquella alimentación que no sea desayuno, almuerzo –o refrigerio de mediodía que lo sustituya–, cena o comida.

Artículos 19° y 20°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97) modificado por la Ley N° 28051 (02.08.2003) y artículos 5°, 7° y 8°, D.S. N° 04-97-TR (15.04.97) modificado por el D.S. N° 06-2005-TR (02.09.2005)

- l. El incremento del 10,23% que percibió el trabajador que se afilió al SPP con anterioridad al 19 de julio de 1995.
5ª D.F. y T., D.S. N° 054-97-EF (14.05.97)
- m. La bonificación especial del 9% sobre las gratificaciones que se pagará hasta el 31.12.2014.
Ley N° 29351, D.S. N° 007-2009-TR y Ley N° 29714

La inclusión en la planilla electrónica de los conceptos antes referidos no afecta su naturaleza de remuneración no computable para efectos del pago de la CTS.

Artículo 8°, D.S. N° 004-97-TR (15.04.97)

6. Depósitos de la compensación por tiempo de servicios

6.1. Elecciones del trabajador

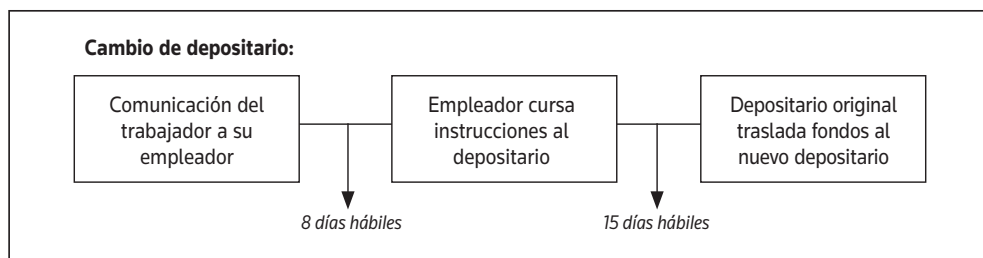
El trabajador que ingrese a prestar servicios deberá comunicar a su empleador, por escrito y bajo cargo, hasta el 30 de abril ó 31 de octubre, según la fecha de ingreso, el nombre del depositario que ha elegido, así como el tipo de cuenta y moneda en que deberá efectuarse el depósito de CTS correspondiente. El trabajador deberá elegir entre los depositarios que domicilien en la provincia donde se encuentre ubicado su centro de trabajo; en el caso de no haber depositarios en dicha provincia, deberá hacerlo entre los que se encuentren en la provincia más próxima o de más fácil acceso.

Si el trabajador no comunica su elección al empleador, éste efectuará el depósito en cualquiera de las instituciones permitidas, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el período más largo permitido
Artículo 23°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

6.1.1. Depositario

Las empresas del sistema financiero en las que puede efectuarse el depósito son las entidades bancarias, financieras, cajas municipales de ahorro y crédito, cajas municipales de crédito popular, cajas rurales de ahorro y crédito y las cooperativas de ahorro y crédito a que se refiere el artículo 289° de la Ley N° 26702 (09.12.96).

Artículo 33°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97) modificado por la Ley N° 28584 (21.07.2005)



a. Cambio de depositario

El trabajador puede decidir en cualquier momento, el traslado del monto acumulado de su CTS y los intereses respectivos, de un depositario a otro, notificando de tal decisión a su empleador. Este, en el plazo de 8 días hábiles, cursará al depositario las instrucciones correspondientes para que efectúe el traslado directamente al nuevo depositario designado

por el trabajador, dentro de los 15 días hábiles de notificado. La demora del depositario en cumplir con el traslado, en el plazo establecido, será sancionada por la SBS.

En los casos de traslado del depósito de la CTS de un depositario a otro, el primero deberá informar al segundo, bajo responsabilidad, sobre los depósitos y retiros efectuados, así como sobre las retenciones judiciales por alimentos, o cualquier otra afectación que pudiera existir. *Artículos 26° y 27°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)*

b. Depósitos a cargo del empleador

Actualmente ya no cabe la celebración de convenios de sustitución de depositario de la CTS por medio de los cuales el empleador y el trabajador acordaban que el primero sería el depositario del mencionado beneficio, pues éstos solo existieron hasta el 04.10.2000.

Ira. D.F.T., D.S. N° 004-97-TR (15.04.97)

En consecuencia, respecto de la CTS que se genere a partir de noviembre del 2000, el empleador sólo tiene la posibilidad de realizar los depósitos respectivos ante la entidad elegida por el trabajador.

Los convenios celebrados en los que se haya incluido el período semestral de mayo a octubre del 2000 y periodos anteriores a éste, mantendrán su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2001, como máximo, siempre que se haya suscrito la prórroga respectiva dentro de los alcances del D.U. N° 070-2000. Luego de esta fecha o vencido el convenio –lo que ocurra primero– el empleador deberá depositar la CTS en la entidad financiera elegida por el empleador, hasta en 48 cuotas iguales y consecutivas, las mismas que serán pagadas mensualmente.

Es de referir que mediante Ley N° 27672 (21.04.2002) se estableció la prórroga de los convenios antes mencionados hasta el 31 de diciembre del 2002.

D.U. N° 070-2000 (06.09.2000) y D.S. N° 008-2000-TR (15.11.2000) y artículo 1°, Ley N° 27672 (21.02.2002)

6.1.2. Moneda

El depósito deberá ser efectuado por el empleador a nombre del trabajador, y a elección individual de éste, en moneda nacional o extranjera. En este último caso el empleador, a su elección, efectuará directamente el depósito en la moneda extranjera señalada por el trabajador o entregará al depositario elegido el monto correspondiente al depósito en moneda nacional, con instrucciones en tal sentido, siendo de cargo del depositario efectuar la transacción correspondiente. El trabajador podrá decidir que una parte de la CTS se deposite en moneda nacional y la otra en moneda extranjera.

Artículos 24° y 25°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

6.2. Depósito

6.2.1. Constancia y liquidación de los depósitos

El empleador, dentro de los 5 días hábiles de efectuado el depósito, está obligado a entregar a cada trabajador, bajo cargo, una liquidación debidamente firmada que contenga cuando menos la siguiente información:

- Fecha y número u otra seña otorgada por el depositario que indique que se ha realizado el depósito.
- Nombre o razón social del empleador y su domicilio.
- Nombre completo del trabajador.
- Información detallada de la remuneración computable.

TIPOS DE CAMBIO PARA EL DEPÓSITO DE CTS					
Situación			Tipo de cambio		
Moneda en que se percibe la remuneración	Moneda en que se calcula la CTS	Moneda elegida por el trabajador	Moneda que lleva el empleador a la entidad depositaria	Entidad	Fecha
Trabajador con remuneración en nuevos soles (S/.)	CTS calculada en nuevos soles (S/.)	Trabajador eligió depósito en \$	Empleador lleva al depositario \$	Tipo de cambio venta oficial (BCR)	Del día del depósito
			Empleador lleva al depositario S/.	Tipo de cambio venta de la entidad depositaria	Del día del depósito
		Trabajador eligió depósito en S/.	NO SE REALIZA OPERACIÓN DE CAMBIO DE MONEDA		
Trabajador con remuneración en dólares (\$)	La CTS calculada en dólares (US\$)	Trabajador eligió depósito en \$	NO SE REALIZA OPERACIÓN DE CAMBIO DE MONEDA		
		Trabajador eligió depósito en S/.	Empleador lleva al depositario S/.	Tipo de cambio compra oficial (BCR)	Del día del depósito
			Empleador lleva al depositario \$	Tipo de cambio compra de la entidad depositaria	Del día del depósito

S/. = Nuevos soles \$ = Dólares americanos

- e. Período de servicios que se cancela.
- f. Nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación.

A su vez, el depositario deberá informar al trabajador titular de la cuenta CTS sobre su nuevo saldo, indicando la fecha del último depósito, en un plazo no mayor de 15 días calendario de efectuado éste. Para efectos laborales, se entiende realizado el depósito en la fecha en la que el empleador lo lleva a cabo.

Si el trabajador no está de acuerdo con la liquidación efectuada por el empleador, podrá observarla por escrito, debiendo el empleador proceder a su revisión en el plazo máximo de 3 días útiles de recibida la observación, comunicando el resultado por escrito al trabajador. Si éste no lo encontrare conforme podrá recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

Artículos 29° y 30°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97) y trámite 32 TUPA-MTPE, D.S. N° 016-2003-TR (14.12.2003)

6.2.2. Incumplimiento

Cuando el empleador deba efectuar directamente el pago de la CTS o no cumpla con realizar los depósitos que le corresponda, quedará automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y, en su caso, a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que pueda incurrir y de la multa administrativa correspondiente. De acuerdo con el D. Leg. N° 856 la CTS, como los demás créditos laborales, tienen prioridad sobre cualquier otra obligación de la empresa o empleador, estando sus bienes afectos al pago del íntegro de los créditos laborales adeudados; si éstos no alcanzan, el pago se efectuará a prorrata.

Artículo 56°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97) y D. Leg. N° 856 (04.10.96)

6.2.3. Depósito diminuto

Si el empleador hubiera efectuado pagos diminutos, deberá hacer el reintegro correspondiente, quedando obligado al pago de los intereses correspondientes y a asumir la diferencia de cambio

si hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente y de las responsabilidades en que pueda incurrir.

7ª D.D. y F. y artículo 56º, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

6.2.4. Depósito en exceso

Los montos que se hubiesen depositado en exceso y sus intereses, se imputarán al siguiente o siguientes depósitos, hasta agotarse, no constituyendo precedente para los que se efectúen en el futuro, salvo convenio o decisión unilateral del empleador que expresamente los incluyan.

7ª D.D. y F., D.S. N° 001-97-TR (01.03.97) y 7ª D.T. y F., D.S. N° 004-97-TR (15.04.97)

6.2.5. Depósito de reintegros

Todo incremento de remuneraciones que importe el abono de algún reintegro de CTS, deberá depositarse sin intereses, dentro de los 15 días naturales posteriores a la fecha de publicación de la disposición gubernamental, de la firma del convenio colectivo, de la notificación del laudo arbitral, de la fecha en que se hizo efectiva la decisión unilateral del empleador o de cualquier otra forma de conclusión de la negociación colectiva que señale la ley, según corresponda.

Artículo 31º, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

6.3. Características de los depósitos

6.3.1. Identificación del depósito

El depósito de la CTS se identificará bajo la denominación "Depósito Compensación por Tiempo de Servicios N°.....", o "Depósito CTS N°.....".

Artículo 32º, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97), modificado por la Ley N° 27006 (03.12.98)

6.3.2. Intangibilidad

Los depósitos de la CTS, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50% de su valor. Su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones de los retiros de libre disposición hasta el 50% de la CTS depositada y sus intereses, y de la asignación provisional por despido nulo ante mandato del Juzgado de Trabajo. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

En caso de juicio por alimentos, el empleador debe informar al juzgado, bajo responsabilidad y de inmediato, sobre el depositario elegido por el trabajador demandado, los depósitos que efectúe, cualquier cambio de depositario, así como el monto de la CTS acumulado al 31 de diciembre de 1990, que aún mantenga en su poder. El mandato judicial de embargo será notificado directamente por el juzgado al depositario.

Artículos 37º y 38º, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97) y artículo 12º, D.S. N° 004-97-TR (15.04.97)

6.3.3. Bien de la sociedad de gananciales

La CTS tiene calidad de bien común sólo a partir del matrimonio civil o luego de transcurridos 2 años continuos de la unión de hecho, y mantendrá dicha calidad hasta la fecha de la escritura pública en que se pacte el régimen de separación de patrimonios o de la resolución judicial consentida o ejecutoriada que ponga fin al régimen de gananciales.

En todos los casos en que proceda el retiro parcial o total o afectación en garantía de la CTS, sus depósitos e intereses, se presume, salvo prueba en contrario, que el trabajador cuenta con el consentimiento correspondiente para realizar tales actos. Para desvirtuar esta presunción

basta que el cónyuge o conviviente que acredite su calidad de tal, lo manifieste por escrito al empleador y al depositario.

Artículo 39°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

6.3.4. Posibilidad de garantizar préstamos

- a. Ante el empleador:** La CTS devengada al 31 de diciembre de 1990, así como los depósitos CTS y sus intereses, sólo pueden garantizar sumas adeudadas por los trabajadores a sus empleadores por concepto de préstamos, adelantos de remuneración, venta o suministro de mercadería producida por su empleador, siempre que no excedan en conjunto del 50% del beneficio. En estos casos, el empleador lo comunicará al depositario acompañando copia del documento que acredite la garantía, para efectos del control respectivo.
- b. Ante cooperativas de ahorro y crédito:** Los préstamos otorgados al trabajador por las cooperativas de ahorro y crédito a las que pertenece, así como sus intereses pueden ser garantizados con su CTS, siempre que en conjunto no excedan del 50% de la CTS devengada al 31 de diciembre de 1990, la depositada y sus intereses. En estos casos, el empleador lo comunicará al depositario acompañando copia del documento que acredite la garantía, para efectos del control respectivo.
- c. Ante los depositarios:** Se puede garantizar los préstamos y sus intereses hasta con el 50% de la CTS depositada más sus intereses. Cualquier exceso es de cargo del depositario. La violación de estas normas será especialmente sancionada por la SBS. El otorgamiento de estos préstamos por parte de los depositarios, no limita el pago de los intereses que genera el depósito de la CTS.

Artículo 40°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

6.4. Retiros parciales

6.4.1. Régimen general

El trabajador podrá efectuar retiros parciales de libre disposición, con cargo a su depósito de la CTS e intereses acumulados, siempre que no excedan del 50% de los mismos. Para efectos de determinar el límite del 50% se deberá tener en cuenta el total de la CTS depositada y sus intereses, computada desde el inicio de los depósitos, hasta la fecha en que el trabajador solicite al depositario el retiro parcial.

No procederá el retiro parcial si la cuenta de CTS está garantizando acreencias ante el empleador, cooperativas de ahorro y crédito o ante el depositario, en la medida que hayan alcanzado el límite previsto para cada caso. Cualquier exceso es de cargo y responsabilidad del depositario.

El límite del 50% de la CTS, es aplicable de manera conjunta, tanto para el otorgamiento de garantía y retiros parciales, como para la compensación de deudas del trabajador.

En caso que el trabajador haya sido demandado por alimentos, la suma embargada será computada de manera independiente.

Artículo 14°, D.S. N° 004-97-TR (15.04.97)

6.4.2. Régimen especial

Mediante la Ley N° 28461 (11.01.2005) y su posterior reglamento aprobado por el D.S. N° 09-2005-VIVIENDA (07.05.2005) se reguló la posibilidad de retirar hasta el 80% de la compensación por tiempo de servicios (CTS) depositada del trabajador, destinado a la adquisición de vivienda o terreno en el marco de los programas promovidos por el Ministerio de Vivienda o Construcción.

a. Ámbito de aplicación

Tienen derecho a este beneficio sólo los trabajadores del sector privado sujetos al régimen laboral de la actividad privada, así como para aquellos que laboran en los organismos adscritos al Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE y en el Seguro Social de Salud (ESSALUD).

Artículo 1º, Ley N° 28641 (11.01.2005) y artículo 3º, D.S. N° 09-2005-VIVIENDA (07.05.2005)

b. Monto máximo disponible

El trabajador podrá utilizar en forma excepcional y por única vez, hasta el 80% del saldo total acumulado de su CTS más sus intereses, a la fecha en que se disponga la liberación de dichos fondos, siempre que este importe se destine para la adquisición, construcción o mejoramiento de vivienda, o para la adquisición de terreno.

El porcentaje antes mencionado está compuesto por el 50% de libre disposición regulado en el D.S. N° 001-97-TR (01.03.97) y el 30% excepcional y por única vez regulado en la Ley N° 28461. En los casos en que la CTS se encuentre afecta a embargo o retención, decretados por el Poder Judicial o contenidos en acuerdos conciliatorios extrajudiciales, destinados a la atención de obligaciones de naturaleza alimentaria, y/o a cualquier otra afectación en garantías permitidas por Ley, éstas serán respetadas, y se consideran para el cómputo de la CTS que puede ser dispuesta hasta el 80% del total de la CTS acumulada.

Artículo 2º y 1º D.T., Ley N° 28641 (11.01.2005) y artículo 4º, D.S. N° 09-2005-VIVIENDA (07.05.2005)

c. Etapa de consulta

Previo al inicio de cualquier trámite, el trabajador deberá acudir a la institución depositaria de su CTS a fin de que la misma emita una constancia que permita conocer el importe de su CTS disponible.

Artículo 5º, D.S. N° 09-2005-VIVIENDA (07.05.2005)

d. Modalidades

El trabajador podrá destinar hasta el monto máximo disponible de su CTS para los siguientes fines y de acuerdo con los procedimientos que se detallan a continuación.

d.1. Adquisición de vivienda

Es la adquisición de vivienda única a título oneroso dentro de alguno de los programas de vivienda promovidos por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento y que forman parte del Plan Nacional de Vivienda, o por el sector privado, acreditada con el Certificado Negativo de Propiedad del Registro de Predios.

Artículo 10º, D.S. N° 09-2005-VIVIENDA (07.05.2005)

d.2. Construcción de vivienda

Entiéndase por construcción de vivienda, la modalidad a través de la cual el trabajador construirá en terreno urbano una vivienda.

Artículo 14º, D.S. N° 09-2005-VIVIENDA (07.05.2005)

d.3. Mejoramiento de vivienda

Por mejoramiento de vivienda se entienden las obras de remodelación, ampliación, modificación, reparación, refacción, acondicionamiento o puesta en valor de la vivienda única, que requieran de licencia de obra respectiva, conforme a las normas pertinentes.

Artículo 17º, D.S. N° 09-2005-VIVIENDA (07.05.2005)

d.4. Adquisición de terreno, para la construcción de una vivienda

Es adquisición de terreno urbano, debidamente independizado, a título oneroso, a través de la cual el trabajador se hará propietario del terreno para la construcción de una vivienda única.

Artículo 20°, D.S. N° 09-2005-VIVIENDA (07.05.2005)

e. Traslado de la CTS de una institución depositaria a otra

En los casos en que el trabajador requiera de un crédito para optar por cualquiera de las modalidades antes descritas, éste a su libre elección podrá disponer el traslado de su cuenta de CTS de la institución depositaria original a la que el trabajador designe como nueva depositaria, la misma que puede coincidir con aquella que le otorgue el crédito, a fin de facilitar las operaciones de transferencia de fondos.

Artículo 8°, D.S. N° 09-2005-VIVIENDA (07.05.2005)

f. Devolución de CTS

En el supuesto que el trabajador no haga uso efectivo de su CTS bajo alguna de las modalidades previstas, y estos fondos los detente alguna empresa del Sistema Financiero Nacional, se deberá devolver dicho importe más sus intereses a la cuenta de la institución depositaria de la CTS elegida por el trabajador.

Artículo 9°, D.S. N° 09-2005-VIVIENDA (07.05.2005)

g. Responsabilidad del trabajador

Es de entera responsabilidad del trabajador la disposición de la CTS, la que deberá destinarse a los fines previstos en la Ley.

Artículo 6°, D.S. N° 09-2005-VIVIENDA (07.05.2005)

7. Nuevo régimen de intangibilidad

Una de las características esenciales de la CTS, y que ha sufrido drásticos cambios a lo largo del tiempo, es la intangibilidad de este beneficio.

Recordemos que la regla general establecida por la Ley N° 29352 (01.05.2010) y el D.S. N° 016-2009-TR (25.12.2010), era que los trabajadores solo podrían acceder al exceder al 70% de 6 remuneraciones brutas (monto de intangibilidad), de los depósitos de la CTS.

Pero la Ley N° 30334 (24.06.2015) autoriza a los trabajadores a **disponer libremente del 100% del excedente de 4 remuneraciones brutas**, de los depósitos por CTS efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición.

Para tal efecto se considerará el monto de la última remuneración del trabajador y corresponderá a los empleadores comunicar a las instituciones financieras el monto intangible de cada trabajador.

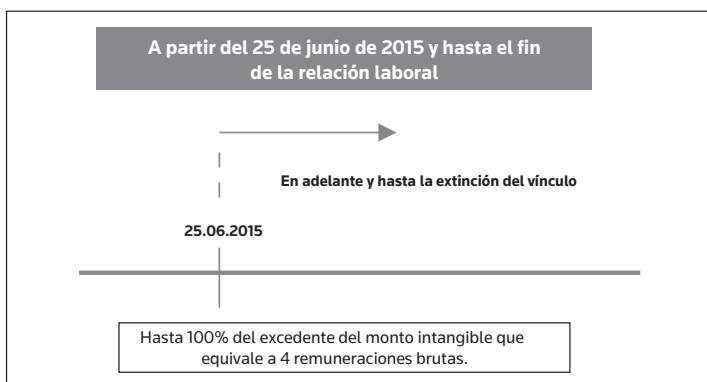
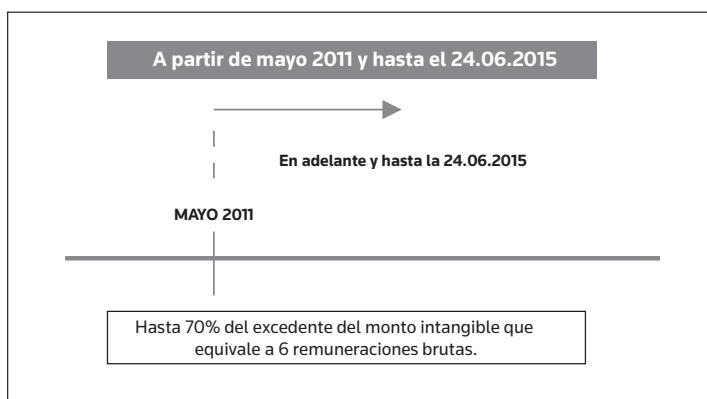
DISPONIBILIDAD DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPOS DE SERVICIOS		
Mes	Porcentaje de libre disponibilidad	Monto intangible
CTS anterior al año 91 (reserva acumulada)	50%	--
CTS entre el 01.01.91 y 31.10.2000 (depósitos semestrales)	50%	--
CTS entre el 01.11.2000 y 31.10.2003 (depósitos mensuales)	50%	--
Noviembre 2003 a mayo 2004	100%	--
Junio 2004	90%	--
Julio 2004	80%	--

Mes	Porcentaje de libre disponibilidad	Monto intangible
Agosto 2004	70%	--
Setiembre 2004	60%	--
Octubre 2004 a octubre 2008	50%	--
Depósito mayo 2009 (semestre 01.11.2008 al 30.04.2009)	--	--
Depósito noviembre 2009 (semestre 01.05.2009 al 01.10.2009)	100%	--
Depósito mayo 2010 (semestre 01.11.2009 al 30.04.2010)	40%	--
Depósito noviembre 2010 (semestre 01.05.2010 al 31.10.2010)	30%	--
A partir de mayo 2011 y hasta 11.12.2014 ⁽¹⁾	70 % del exceso del monto intangible	6 remuneraciones brutas
Desde 12.07.2014 al 31.12.2014 ⁽²⁾	100% del exceso del monto intangible	4 remuneraciones brutas
Desde el 01.01.2015 al 24.06.2015	70% del exceso del monto intangible	6 remuneraciones brutas
A partir del 25.06.2015 y hasta el término de la relación laboral ⁽³⁾	100% del exceso del monto intangible	4 remuneraciones brutas

(1) Ley N° 29352 (01.05.2010)

(2) D.U. N° 001-2014 (11.07.2014)

(3) Ley N° 30334 (24.06.2015)



Comunicación al depositario del monto de intangibilidad

La Ley N° 30334 no ha sido reglamentada y no se tiene mayor precisión sobre la forma de comunicación y la oportunidad para efectuar dicha comunicación.

Bajo el esquema anterior, el empleador debía efectuar la comunicación al 30 de abril y al 31 de octubre de cada año, pero en este momento, a falta de precisión de la ley por la falta de reglamento, la comunicación de las 4 remuneraciones brutas deberían ser comunicadas con ocasión del requerimiento del trabajador de efectuar un retiro de los depósitos de CTS.

En todo caso, debemos mantenernos en alerta por si alguna norma reglamentaria que pudiera dictar el Ministerio de Trabajo disponga alguna fecha precisa para efectuar la mencionada comunicación.

En lo que respecta al tipo de remuneraciones que deben ser comunicadas, la norma solo nos dice que se trata de las remuneraciones brutas, debiéndose entender por las remuneraciones antes de cualquier descuento o deducción.

INGRESOS O REMUNERACIONES QUE DEBEN COMUNICARSE AL DEPOSITARIO PARA DETERMINAR EL MONTO DE INTANGIBILIDAD	
Ingresos y remuneraciones	Deben ser comunicadas
REMUNERACIONES	
• Sueldos y salarios básicos	✓
• Comisiones o destajo	✓
• Horas extras	✓
• Compensación por trabajo en días de descanso y en feriados	✓
• Remuneración vacacional	✓
• Compensación por vacaciones trabajadas	X
• Premios por ventas	✓
• Alimentación en dinero	✓
• Prestaciones alimentarias: suministro directo	✓
• Prestaciones alimentarias: suministro indirecto	X
• Incremento 10.23% AFP	X
• Incremento 3.00% AFP	✓
• Remuneración en especie	✓
ASIGNACIONES	
• Asignación familiar	✓
• Asignación o bonificación por educación	X
• Otras asignaciones otorgadas por única vez con motivo de ciertas contingencias	X
• Otras asignaciones que se abonen por convenio colectivo en determinadas festividades	X
• Otras asignaciones otorgadas regularmente	✓
BONIFICACIONES	
• Bonificaciones por tiempo de servicios	✓
• Bonificación por riesgo de caja	✓
• Bonificación por producción, altura, turno, etc.	✓
• Bonificación 9% - Ley N° 30334 (desde el 25.06.2015)	X
• Otras bonificaciones regulares	✓
GRATIFICACIONES	
• Gratificaciones de julio y diciembre	X

Ingresos y remuneraciones	Deben ser comunicadas
• Gratificación trunca	X
• Gratificaciones extraordinarias	X
OTROS	
• Gastos de representación	X
• Refrigerio que no es alimentación principal	X
• Participación en las utilidades	X
• Recargo al consumo	X
• Remuneración por licencia con goce de haber	✓
• Movilidad supeditada a asistencia y que cubre sólo el traslado	X
• Tributos a cargo del trabajador asumidos por el empleador	✓
• Subsidios	X
• Movilidad de libre disponibilidad	✓
Base legal: D.S. N° 003-97-TR y Ley N° 30334	

8. CTS acumulada al 31 de diciembre de 1990

8.1. Depósitos anuales

Los empleadores debieron entregar al depositario correspondiente, dentro del primer semestre de cada año, a partir de 1991 y con efecto cancelatorio, la CTS acumulada al 31 de diciembre de 1990, la cual se depositará en un monto no menor al que corresponda al pago de un año, del más remoto al más próximo. El plazo máximo para realizar este traslado era de 10 años, el cual concluyó el 13 de marzo del 2001. A partir de esa fecha, la CTS no depositada empieza a generar intereses.

6ª D.T., D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

Incumplimiento de depósitos anuales

En caso que el empleador no hubiera realizado oportunamente el depósito de la CTS acumulada hasta el 31 de diciembre de 1990, deberá efectuarlo considerando para tal efecto la remuneración computable vigente al 30 de junio del año en el que debió hacer efectivo cada depósito. Asimismo, deberá agregarle a éste el interés de la CTS promedio publicado por la SBS, devengado desde el 30 de junio del año en el que debió hacerlo, hasta la fecha de realización efectiva del depósito, así como la diferencia de cambio a que hubiere lugar.

5ª D.T. y F., D.S. N° 004-97-TR (15.04.97)

8.2. Determinación de la CTS al 31 de diciembre de 1990

La CTS acumulada al 31 de diciembre de 1990 se calculará de acuerdo con las normas vigentes a esa fecha con las excepciones previstas en el TUO de la Ley de CTS. Esta será actualizada con la remuneración vigente a la fecha de cada depósito o a la fecha del cese, cuando aún no se hubiera trasladado toda la CTS acumulada a la fecha señalada.

La remuneración vigente a la fecha de cada depósito anual también comprende el dozavo de las gratificaciones de julio y diciembre percibidas durante el último año. La fracción de año de servicios que pudiera resultar al 31 de diciembre de 1990 se considerará por dozavos y treintavos.

Concluida la transferencia de la CTS acumulada al 31 de diciembre de 1990, el empleador continuará efectuando exclusivamente los depósitos semestrales.

1ª, 2ª, 7ª y 9ª D.T., D.S. N° 001-97-TR (01.03.97) y 8ª D.T. y F., D.S. N° 004-97-TR (15.04.97)

8.2.1. Adelantos a empleados y obreros

CARÁCTER DE LOS ADELANTOS DE LA CTS ANTERIOR AL 01.01.91			
Adelanto	Fecha de adelanto	Motivo	Carácter del adelanto
Reserva CTS acumulada al 31.12.90	Antes del 13.03.91	Cualquiera, menos el artículo 8°, D.S. N° 013-84-TR ⁽¹⁾	A cuenta Cancelatorio Cancelatorio Cancelatorio ⁽²⁾
	Antes del 13.03.91	Artículo 8°, D.S. N° 013-84-TR ⁽¹⁾	
	Después del 12.03.91	Convenio colectivo preexistente	
	Después del 12.03.91	Casa-habitación	
CTS generada a partir del 01.01.91 ⁽³⁾	(3)	(3)	(3)

(1) El artículo 8° del D.S. N° 013-84-TR (11.04.84) sólo es aplicable a los trabajadores empleados que ingresaron con posterioridad al 11.07.62. Según este dispositivo: "Los empleados que por convenio individual o colectivo hubiesen pactado el cobro anticipado del importe de la compensación por tiempo de servicios o recibido adelanto de sueldo o cualquier otro tipo de préstamos, con cargo a las citadas compensaciones, podrán optar entre percibir dicho importe al término de la relación laboral, o percibir los adelantos o préstamos a que se refiere el inciso a) del artículo 4° de la Ley N° 23707, en cuyo caso éstos tendrán efecto cancelatorio y el empleador quedará liberado del pago de las amortizaciones correspondientes."

(2) Señalado expresamente por la Quinta Disposición Transitoria y Final, D.S. N° 034-91-TR, el carácter cancelatorio sólo se aplica a los adelantos otorgados a partir del 23.08.91.

(3) No es posible que el empleador otorgue directamente al trabajador anticipos a cuenta de la CTS, salvo el caso de retiros permitidos cuando actuaba como depositario (esto fue posible solo hasta el 31.10.2000), porque está obligado a depositarla semestralmente.

El empleador depositará una remuneración mensual por cada año de servicios (en el caso de los obreros se calcula en función a jornales) del más antiguo al más reciente, dentro de los primeros seis meses del año. El plazo para realizar el traslado venció el 13.03.2001.

Trabajador	Fecha de ingreso	Remuneración computable	Topes
Empleado	Antes del 12.07.62	Un sueldo	No hay
	Después del 11.07.62	Un sueldo	Hasta el 30.09.79: 1 IML indexado Del 01.10.79 al 31.12.89: 10 IML indexados Del 01.01.90 al 31.12.90: Sin topes
Obrero	Antes del 12.01.62	Hasta el 11.01.62: 15 jornales A partir del 12.01.62: 30 jornales	No hay
	Después del 11.01.62	30 jornales	No hay

9. Depósitos semestrales de la CTS generada a partir del 1° de enero de 1991

La CTS que se viene generando por el período laborado a partir del 1° de enero de 1991 es equivalente a un dozavo de la remuneración computable por cada mes de servicios y a un treintavo de dicho dozavo por cada día fracción de mes. La CTS se deposita semestralmente con efecto cancelatorio, en la institución elegida por el trabajador, y se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos. Efectuado el depósito, queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto.

Artículo 2°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

Por otro lado, desde diciembre de 2000 se aplicó el Régimen Temporal de Depósitos Mensuales de CTS, hasta octubre de 2004.

D.U. N° 127-2000 (30.12.2000), D.S. N° 001-2001-TR (22.01.2001), D.U. N° 115-2001 (02.10.2001), D.U. N° 019-2002 (07.05.2002), D.U. N° 013-2003 (24.04.2003) y D.U. N° 024-2003 (29.19.2003)

9.1. Depósitos

Los empleadores depositarán, en los meses de mayo y noviembre de cada año, tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente,

como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos.

Si el trabajador al 30 de abril ó 31 de octubre, según su fecha de ingreso, no cumple con el requisito de un mes completo de servicios desde su fecha de ingreso, la CTS de dicha fracción de mes se calculará y pagará conjuntamente con la que corresponda al siguiente período.

CÁLCULO DE LOS DEPÓSITOS
1ro. Determinar la remuneración computable (RC) Remuneraciones fijas + Remuneraciones periódicas + Remuneraciones variables e imprecisas
2do. Determinar el tiempo computable en el semestre (TC)
3ro. Asignar la RC según el TC • Por cada mes completo: 1/12 de RC • Por cada día: 1/30 de 1/12 de RC

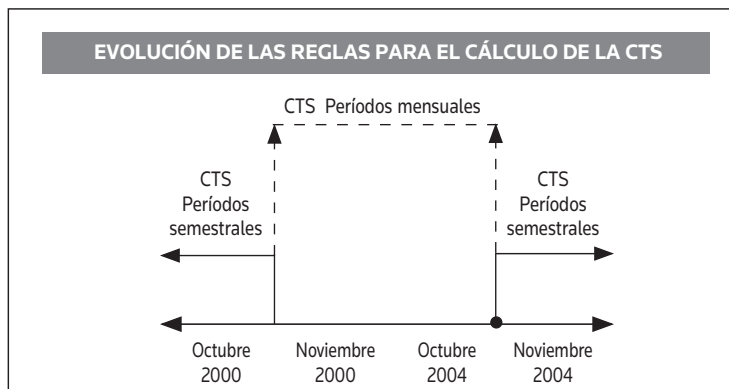
9.2. Oportunidad de depósito

Los depósitos que efectúe el empleador deberán realizarse dentro de los primeros 15 días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.

Artículos 21° y 22°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97) y artículo 9°, D.S. N° 004-97-TR (15.04.97)

9.3. Contratos de trabajo a plazo fijo

Tratándose de contratos de trabajo para obra determinada o sometidos a condición o sujetos a plazo fijo, el pago de la CTS será efectuado directamente por el empleador al trabajador al vencimiento de cada contrato, con carácter cancelatorio, salvo que la duración del contrato original con o sin prórrogas sea mayor a 6 meses, en cuyo caso se deberán efectuar los depósitos de acuerdo con el régimen general.



La Ley de CTS es de aplicación al régimen del D. Ley N° 22342 (22.11.78), sobre exportación de productos no tradicionales, así como a los demás regímenes de contratación a plazo fijo establecidos por ley.

En estos casos, si el empleador no efectuó el depósito por haberse pactado la duración del contrato por un plazo igual o menor a 6 meses pero éste se prorrogó, deberá proceder a la regularización del depósito, sin intereses, dentro de los 15 días naturales siguientes al cumplimiento de los 6 primeros meses de labor.

Artículo 58°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97) y artículo 18°, D.S. N° 004-97-TR (15.04.97)

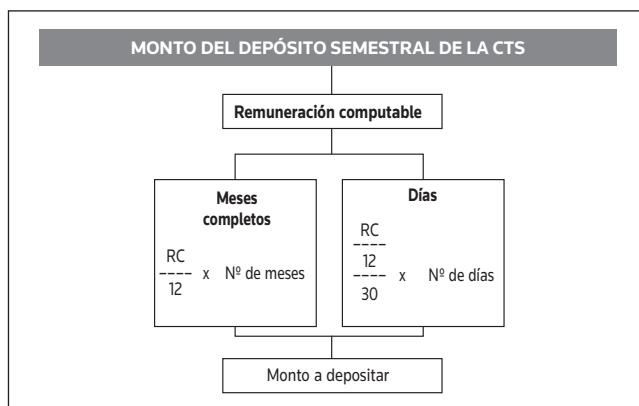
9.4. Remuneración computable

La remuneración computable para establecer la CTS de los trabajadores empleados y obreros, se determina sobre la base al sueldo o 30 jornales que perciba el trabajador según el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente, y comprende los conceptos remunerativos que hemos señalado en el numeral 4, sin tope alguno.

Artículo 10°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

En el caso de cese del trabajador, la CTS del último período que aún no se había depositado será calculada tomando como remuneración computable aquella que se encuentre vigente al momento del cese.

Artículo 3°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)



10. Pago de la CTS en caso de extinción del contrato de trabajo

10.1. Pago directo de la CTS al cese del trabajador

10.1.1. Plazo para el pago

La CTS que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.

Si el trabajador cesa antes que su empleador haya concluido el depósito de la CTS acumulada al 31 de diciembre de 1990, éste deberá abonar el monto que corresponda por dicho concepto, directamente al trabajador, dentro de las 48 horas de producido el cese.

Artículos 3° y 18° D.T., D.S. N° 001-97-TR (01.03.97) y 3ª D.T., D.S. N° 004-97-TR (15.04.97)

10.1.2. Deducciones de sumas graciosas

Si el trabajador al cesar o posteriormente recibe del empleador, a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, alguna cantidad o pensión, éstas se deducirán de aquéllas que la Autoridad Judicial mande pagar al empleador como consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador.

Para que proceda la deducción o compensación, deberá constar expresamente en documento de fecha cierta (por ejemplo, en una Hoja de Liquidación de Beneficios Sociales), que la cantidad o pensión otorgada se efectúa conforme con lo establecido en el artículo 57° del TUO de la LCTS o en las normas correspondientes a la compensación, contempladas en el Código Civil (artículos 1288° a 1294°).

Las sumas que el empleador entregue al trabajador en forma voluntaria, como un incentivo para renunciar al trabajo, no son compensables de la liquidación de beneficios sociales o la que mande pagar la autoridad judicial por el mismo concepto.

Artículo 57°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97), modificado por la Ley N° 27326 (24.07.2000)

10.2. Retiro de los depósitos de la CTS

10.2.1. Entrega del depósito al trabajador

El depositario procederá al pago de la CTS y sus intereses a solicitud del trabajador (deberá efectuar el pago a su solo pedido), quien para el retiro de éstos, acompañará la certificación del empleador en la que se acredita su cese (*ver punto siguiente*).

Artículo 45°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

10.2.2. Certificación del cese

El empleador entregará al trabajador la certificación que acredite el término de la relación laboral, dentro de las 48 horas de producido el cese.

La negativa injustificada, la demora del empleador, el abandono de la empresa por parte de sus titulares, o cualquier otro caso en que se acredite la imposibilidad del otorgamiento de la certificación del cese del trabajador, sea cual fuere su causa, dentro de las 48 horas de producido, dará lugar a que, acreditado tal cese, la Autoridad Inspectiva de Trabajo, sustituyendo al empleador, extienda tal certificación a efectos de permitir al trabajador el retiro de sus beneficios sociales.

Artículos 45° y 46°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

De darse la negativa del empleador, el trabajador debe presentar una solicitud ante la AAT, para lo cual deberá seguir el procedimiento establecido en el trámite 58 del TUPA del MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006), modificado por las R.M. N° 1007-2007-TR (15.09.2007) y R.M. N° 285-2007-TR (28.10.2006).

En caso que el trabajador no hiciera cobro de la CTS en manos del empleador, ni recogiera el certificado de cese, ésta podrá ser consignada.

10.3. Retiro de CTS cuando se otorga casa-habitación al trabajador

Cuando el empleador proporciona casa-habitación al trabajador en razón de su cargo o función y éste cesa, deberá cumplir con desocuparla y devolverla al empleador en un plazo no mayor de 30 días naturales, contados a partir de la conclusión del vínculo laboral. El trabajador, en tal caso, sólo podrá retirar el depósito de la CTS y sus intereses a la devolución de la casa-habitación, previo resarcimiento al empleador de las costas que se hubieren originado en caso de haber tenido que recurrir al Poder Judicial para obtener la recuperación del inmueble. Quedan incluidos en estos alcances los familiares y dependientes del trabajador que cohabiten con él.

Artículo 50°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

10.4. Compensación de sumas adeudadas por el trabajador

10.4.1. Sumas adeudadas al empleador

Las cantidades que adeuden los trabajadores a sus empleadores al cese, únicamente por concepto de préstamos, adelanto de remuneraciones, venta o suministro de mercadería producida por su empleador, siempre que no excedan en conjunto el 50% del beneficio, se descontarán:

- **En primer lugar:** De las sumas que tenga que abonar directamente el empleador por CTS, al cese del trabajador.

- **En segundo lugar:** De la CTS acumulada al 31 de diciembre de 1990, que pudiera mantener en su poder el empleador.
 - El saldo, si lo hubiere, le será abonado por el depositario con cargo a la CTS del trabajador y sus intereses, a cuyo efecto, en la constancia respectiva el empleador especificará la suma que le será entregada directamente por el depositario.
- Artículo 47°, D.S. N° 001-91-TR (01.03.97) y artículo 14°, D.S. N° 004-97-TR (15.04.97)*

10.4.2. Sumas adeudadas a cooperativas

Si el trabajador, al momento del cese, mantuviera adeudos a una o más cooperativas a quienes se otorgó la garantía de su pago con cargo a la CTS, conforme con el artículo 79° del TUO de la Ley General de Cooperativas, D.S. N° 074-90-TR (07.01.91), el empleador procederá al pago de las sumas que adeude el trabajador a las cooperativas de las cuales es socio, descontándolo:

- En primer lugar, de la CTS que deba abonar directamente al cese del trabajador.
- En segundo lugar, de la CTS acumulada al 31 de diciembre de 1990 que aún no hubiera trasladado.
- De haber saldo, será pagado por el depositario. En este último caso, el empleador dejará constancia de ello en el certificado de cese a fin de que el depositario abone directamente a las cooperativas las sumas adeudadas.

Artículos 47° y 48°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97) y artículo 14°, D.S. N° 004-97-TR (15.04.97)

10.4.3. Retenciones o cobros indebidos

Si el empleador retuviera, ordenara retener, o en su caso, cobrara cantidades distintas a las taxativamente previstas (préstamos, adelantos de remuneraciones, o venta o suministro de mercadería producidos por su empleador), pagará al trabajador por concepto de indemnización por el daño sufrido por éste, el doble de dichas sumas, sin perjuicio de los intereses legales moratorios que se devenguen desde la fecha de retención o cobro indebido.

Artículo 49°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

10.5. Retención por falta grave que origina perjuicio al empleador

10.5.1. Retención de los depósitos de la CTS

Si el trabajador es despedido por comisión de falta grave que haya originado perjuicio económico al empleador, éste deberá notificar al depositario para que la CTS y sus intereses queden retenidos bajo su custodia por el monto que corresponda, a results del juicio que promueva.

Artículo 51°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97) y artículo 17°, D.S. N° 004-97-TR (15.04.97)

10.5.2. Acción de daños y perjuicios

La acción de daños y perjuicios deberá interponerse dentro de los 30 días naturales de producido el cese ante el Juzgado de Trabajo respectivo, tramitándose como un proceso ordinario laboral, conforme con lo previsto en el literal j) del numeral 2) del artículo 4° y el artículo 61° de la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636 (24.06.96), debiendo acreditar el empleador ante el depositario, el inicio de la citada acción judicial. Esta acción no perjudica la acción penal que pudiera corresponder.

El derecho del empleador de retener la CTS y sus intereses, caducará una vez que haya vencido el plazo de 30 días sin que éste presente la demanda respectiva, pudiendo el trabajador disponer libremente de éstos.

Artículo 51°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

10.5.3. Sanción al empleador por no inicio de la acción

Si el empleador no presentase la demanda dentro del plazo de 30 días antes indicado, quedará obligado en calidad de indemnización, al pago de los días en que el trabajador estuvo impedido de retirar su CTS, así como a entregar la certificación de cese de la relación laboral. Para estos efectos, se tomará como referencia la remuneración percibida por el trabajador al cese de la relación laboral.

Artículo 52°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

10.6. Pago de CTS en caso de fallecimiento del trabajador

En caso de fallecimiento del trabajador, el empleador, excepto si él mismo es el depositario, entregará al depositario el importe de la CTS que hubiera tenido que pagar directamente al trabajador dentro de las 48 horas de notificado o de haber tomado conocimiento del deceso.

El depositario procederá de la siguiente manera:

- A solicitud de parte, entregará sin dilación ni responsabilidad alguna, al cónyuge supérstite o al conviviente a que se refiere el artículo 326° del Código Civil –que acredite su calidad de tal– el 50% del monto total acumulado de la CTS, y los intereses correspondientes al trabajador fallecido. No procede la entrega de la CTS cuando el trabajador hubiese comunicado al empleador y sustentado con los documentos correspondientes, la separación de patrimonios a que se refiere el artículo 327° del Código Civil; para estos efectos el empleador expedirá la constancia correspondiente y la entregará al depositario.
- El depositario mantendrá en custodia el saldo del depósito y sus intereses hasta la presentación del testamento o la declaratoria de herederos. Si hubieran hijos menores de edad, la alícuota correspondiente quedará retenida en una cuenta separada a nombre del menor que se abrirá para estos efectos y donde se depositará la alícuota correspondiente hasta que éste cumpla la mayoría de edad o cese su incapacidad. De acuerdo con el artículo 46° del Código Civil, la incapacidad de las personas mayores de 16 años cesa por obtener título oficial que les autorice a ejercer una profesión o un oficio, o por matrimonio (en el caso de las mujeres cuando son mayores de 14 años).

Artículos 53°, 54° y 55°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

10.7. Asignación provisional

En caso de impugnación de un despido nulo por cualquiera de las causales previstas expresamente por la LPCL, el Juez podrá ordenar, a pedido de parte, que la CTS y sus intereses sean entregadas al trabajador en calidad de asignación provisional hasta cubrir el 100% del depósito e intereses.

Artículo 43°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97) y artículo 41°, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

10.8. Incumplimiento del pago de la CTS al cese del trabajador

La CTS que el empleador adeudase al trabajador al momento del cese, debe ser pagada dentro de las 48 horas siguientes a éste. El no cumplimiento de ello dentro de dicho plazo, genera la obligación del pago de los intereses legales laborales, los cuales no son capitalizables y se devengan desde el día siguiente a aquél en que se produjo el incumplimiento, hasta el día de su pago efectivo.

D. Ley N° 25920 (03.12.92)

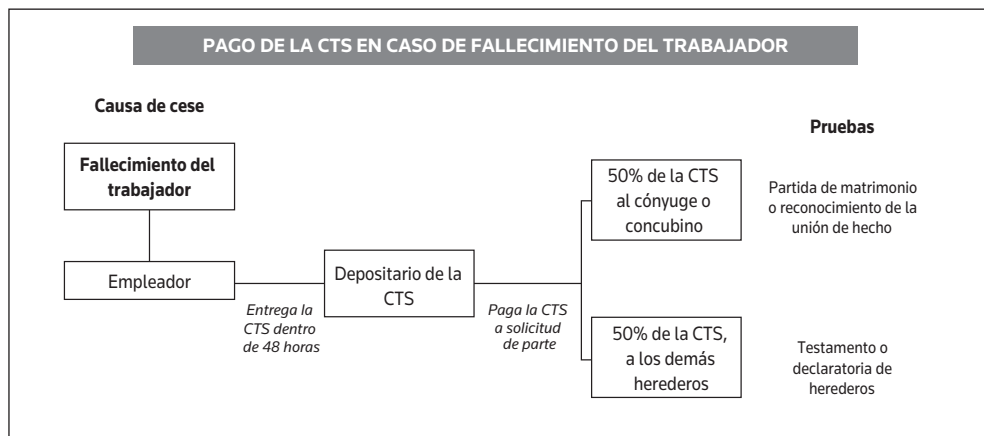
11. Procedimiento en caso de cierre del centro de trabajo sin pago de la CTS

11.1. Acción penal

El Ministerio Público, por el sólo mérito del acta inspectiva elaborada por la AAT, en la que conste el cierre del centro de trabajo sin autorización expresa de la AAT y la falta de pago de las remuneraciones e indemnizaciones de los trabajadores, procederá, a solicitud de los afectados, a denunciar al emplea-

por el delito de violación de libertad de trabajo, tipificado en el artículo 168° del Código Penal, cuya pena es de hasta 2 años de prisión. La autoridad judicial sólo podrá denegar el inicio de la instrucción o suspenderla si el empleador acredita haber cumplido con sus obligaciones laborales.

Artículo 1°, D. Ley N° 26135 (30.12.92) y D.S. N° 004-96-TR (11.06.96)



11.2. Procedimiento para el cobro de la CTS

Para efectos del cobro de las deudas laborales, sin perjuicio de la acción penal correspondiente, en los casos de cierre del centro de trabajo sin autorización de la AAT, y siempre que no se haya pagado la CTS, se seguirá el siguiente procedimiento:

- Los trabajadores afectados podrán solicitar a la AAT que verifique el cierre y la falta de pago o depósito de la CTS. Para ello deberá observar el procedimiento previsto en el trámite 53 del TUPA-MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006).
- Se seguirá el procedimiento inspectivo laboral, bajo la modalidad de investigación y comprobación para determinar el cierre y abandono del centro de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley y Reglamento de Inspección de Trabajo, Ley N° 28806 (22.07.2006) y D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006).

CAPÍTULO 9

Participación de los trabajadores en la empresa

Las tradicionales formas de participación de los trabajadores en la empresa se encuentran reguladas en forma expresa en la Constitución. En efecto, en el artículo 29° se reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa, mientras que respecto de la participación en la gestión y propiedad, se ha establecido que el Estado mantiene un rol promotor.

El sistema participativo de los trabajadores en la empresa, se encuentra regulado por el D.Leg. N° 677 (07.10.91) y el D.Leg. N° 892 (01.11.96) y su reglamento (aprobado mediante el D.S. N° 009-98-TR).

1. Participación en las utilidades

1.1. Trabajadores con derecho

Para que los trabajadores tengan derecho a recibir utilidades, deben presentarse las siguientes situaciones:

- Estar comprendido en el régimen laboral de la actividad privada.
- Laborar en una empresa que genere rentas de tercera categoría.
- Estar incorporado a la empresa mediante un contrato de trabajo, sea a tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial.

Artículos 1° y 2°, D.Leg. N° 892 (11.11.96)

1.2. Trabajadores sin derecho

No tienen derecho a participar de las utilidades, los trabajadores de cooperativas, de empresas autogestionarias⁽⁸⁵⁾, de sociedades civiles⁽⁸⁶⁾ y en general, de todas aquellas empresas que no cuenten con más de 20 trabajadores. Para determinar si una empresa excede los 20 trabajadores se deberá sumar el número de trabajadores que hubieren laborado en la empresa en cada mes del año y dividir el resultado obtenido entre 12. Si el resultado fuera una fracción, se procederá a su redondeo a la unidad superior, siempre y cuando dicha fracción sea igual o mayor a 0,5. Si en un mes cambiara el número de trabajadores, se tomará en cuenta el número mayor.

Artículo 9°, D.Leg. N° 677 (07.10.91) y artículo 2°, D.S. N° 009-98-TR (06.08.98)

1.3. Monto de la participación

Los porcentajes de participación de los trabajadores según la actividad desarrollada por la empresa, son los siguientes:

- Empresas pesqueras	10%
- Empresas de telecomunicaciones.....	10%
- Empresas industriales	10%
- Empresas mineras	8%
- Empresas de comercio al por mayor y al por menor y restaurantes.....	8%
- Empresas que realizan otras actividades.....	5%

Para efectos de determinar la actividad que realizan las empresas obligadas a distribuir utilidades, se tomará en cuenta la Clasificación Internacional Industrial Uniforme de las Naciones Unidas (CIIU), salvo que mediante ley se señale algo distinto.

(85) Por ejemplo, las empresas autogestionarias de las comunidades campesinas, reguladas por la Ley N° 24656 (14.04.87) y el D.S. N° 004-92-TR (25.02.92).

(86) Definidas por el artículo 299° de la Ley General de Sociedades.

PERSONAL CON DERECHO A LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES		
Personal	Beneficio	Participación en la distribución de las utilidades de la empresa
Condición	Empleados	SÍ
	Obreros	SÍ
	Trabajador extranjero	SÍ
	Beneficiarios de modalidades formativas laborales	NO
	Socios trabajadores de cooperativas	NO
	Trabajadores de cooperativas	NO
	Trabajadores de empresas autogestionarias	NO
	Trabajadores de sociedades civiles	NO
	Trabajadores de empresas que no cuenten con más de 20 trabajadores	NO
Jornada	Menos de 4 horas	SÍ
	4 o más horas	SÍ
Duración del contrato	A plazo fijo	SÍ
	A plazo indeterminado	SÍ
Remuneración	En moneda nacional	SÍ
	En moneda extranjera	SÍ
	Remuneración integral	SÍ
Régimen de actividad privada	Con negociación colectiva	SÍ
	Sin negociación colectiva	SÍ
Regímenes especiales	Trabajadores del hogar	NO
	Trabajadores de microempresas	NO
	Trabajadores de pequeñas empresas	SÍ
Antigüedad	En período de prueba	SÍ
	Superado el período de prueba	SÍ
Situación del trabajador	Trabajador que ha cesado antes de la distribución	SÍ

Si una empresa realiza más de una actividad, para efectos de la distribución de utilidades se tomará en cuenta sólo la principal, entendiéndose por tal aquella que generó mayores ingresos brutos en el respectivo ejercicio.

Artículo 2°, D.Leg. N° 892 (11.11.96) y artículo 3°, D.S. N° 009-98-TR (06.08.98)

1.4. Base de cálculo

La participación de las utilidades será calculada sobre el saldo de la renta imponible del ejercicio gravable.

Para ello se compensará la pérdida de ejercicios anteriores con la renta neta determinada en el ejercicio, sin que ésta incluya la deducción de la participación de los trabajadores en las utilidades.

Artículos 2° y 4°, D.Leg. N° 892 (11.11.96) y artículo 2°, Ley N° 28873 (15.08.2006)

1.5. Distribución de las utilidades

El porcentaje de la renta se distribuye en la forma siguiente:

a. En función de los días laborados

Un 50% del monto de la participación se liquida a prorrata entre los trabajadores, dividiéndose dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores en el ejercicio, y el resultado se multiplica por el número de días laborados por cada trabajador. Para estos efectos se entiende como días laborados, aquellos en los cuales el trabajador presta sus servicios en forma real y efectiva, y cumple con la jornada ordinaria en la empresa. También se incluyen los días de ausencia considerados como asistencias para todo efecto, por mandato legal expreso.

Trabajadores a tiempo parcial

Tratándose de trabajadores con una jornada a tiempo parcial, se sumará el número de horas laboradas hasta completar la jornada ordinaria en la empresa.

Los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida en la empresa, participarán de las utilidades en forma proporcional a la jornada laborada.

Artículo 4°, D.S. N° 009-98-TR (06.08.98) y artículo 5°, D.Leg. N° 892 (11.11.96)

Trabajadores no sujetos a horario

Para el personal no sujeto al cumplimiento de un horario o a control de ingreso y salida se considerarán como días efectivos de trabajo todos los laborables en la empresa, salvo prueba en contrario.

Artículo 5°, D.S. N° 009-98-TR (06.08.98)

DÍAS CONSIDERADOS COMO EFECTIVAMENTE LABORADOS PARA EL CÁLCULO DE LA DISTRIBUCIÓN DE LAS UTILIDADES EN LA EMPRESA

Las utilidades se distribuyen según los días laborados por el trabajador y las remuneraciones percibidas por este en el ejercicio. Para el cálculo de las utilidades según el período laborado, se consideran los días real y efectivamente laborados, y aquellos ausencias considerados como asistencias por mandato legal expreso.

Inasistencias consideradas como día efectivamente laborado	Base legal
Licencias sindicales.	Artículo 32°, D.S. N° 010-2003-TR (05.10.2003)
Días de inasistencia debido al cierre de local por la comisión de infracciones tributarias. No se incluye al trabajador o trabajadores responsables de la infracción.	Artículo 183°, Código Tributario – D.S. N° 139-99-EF (19.08.99)
Días no laborados por el trabajador debido a un despido, posteriormente declarado como nulo.	Artículo 54°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)
Hora de lactancia materna.	Artículo Único de la Ley N° 27403 (01.08.2003)
Días no laborados por suspensión de actividades en una empresa debido a situaciones de caso fortuito y fuerza mayor alegadas por el empleador, que luego no hayan sido comprobadas por la autoridad de trabajo.	Artículo 23°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)
Los días de licencia con goce de haber de los miembros del comité y los supervisores de seguridad y salud en el trabajo.	Artículo 76 de D.S. N° 05.2012-TR (2504.2014), modificado por el D.S. N° 006-2014-TR (09.08.2014)
Días de descanso médico por accidente de trabajo o enfermedad profesional.	Artículo 5°, D. Leg. N° 892, modificado por la 5ta. Disposición Complementaria, Ley N° 29783 (20.08.2011)

b. En función de las remuneraciones percibidas

- El otro 50% se distribuye en proporción a las remuneraciones de los trabajadores, dividiendo dicho porcentaje entre la suma total de las remuneraciones percibidas en el ejercicio por todos los trabajadores. El resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que

corresponda a cada trabajador en el ejercicio. Para determinar las remuneraciones que sirven de base de cálculo para este beneficio se debe tomar en cuenta lo previsto en los artículos 6° y 7° del D.S. N° 03-97-TR (27.03.97).

Artículo 2°, D.Leg. N° 892 (11.11.96) y artículo 6°, D.S. N° 009-98-TR (06.08.98)

c. Trabajador accidentado o con enfermedad profesional

Los trabajadores que hayan sufrido accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y que haya dado lugar a descanso médico debidamente acreditado al amparo y bajo los parámetros de las normas de seguridad y salud en el trabajo participarán en igualdad de condiciones.

Artículo 5°, D.Leg. N° 892, modificada por la 5ta. D.C.M. Ley N° 29783 (20.08.2011)

d. Límite máximo

El monto de la participación que pueda corresponderle a cada trabajador tendrá como límite máximo, el equivalente a 18 remuneraciones mensuales, obtenido del promedio mensual de las remuneraciones percibidas por cada trabajador en el ejercicio anual correspondiente.

Artículo 2°, D.Leg. N° 892 (11.11.96) y artículo 7°, D.S. N° 009-98-TR (06.08.98)

CONCEPTOS COMPUTABLES PARA EL CÁLCULO DE UTILIDADES		
Ingresos y Remuneraciones	Beneficios	Participación en utilidades
REMUNERACIONES		
• Sueldos y salarios básicos		✓
• Comisiones o destajo		✓
• Horas extras		✓
• Compensación por trabajo en días de descanso y en feriados		✓
• Remuneración vacacional		✓
• Remuneración por vacaciones trabajadas		✓
• Récord trunco vacacional		✓
• Premios por ventas		✓
• Alimentación en dinero		✓
• Prestaciones alimentarias: suministro directo		✓
• Prestaciones alimentarias: suministro indirecto		X
• Incremento 10.23% y 3% AFP		✓
• Remuneración en especie		✓
• Incremento 3.3% SNP		✓
• Remuneración por la hora de permiso por lactancia		✓
ASIGNACIONES		
• Asignación familiar		✓
• Asignación o bonificación por educación		X
• Asignación por fallecimiento de familiares		X
• Asignación por nacimiento de hijos		X
• Asignación por matrimonio o por cumpleaños		X
• Otras asignaciones otorgadas por única vez con motivo de ciertas contingencias		X
• Otras asignaciones que se abonen por convenio colectivo en determinadas festividades		X
• Otras asignaciones otorgadas regularmente		✓
BONIFICACIONES		
• Bonificaciones por tiempo de servicios		✓

Ingresos y Remuneraciones	Beneficios	Participación en utilidades
• Bonificación por riesgo de caja		✓
• Bonificación por producción, altura, turno, etc.		✓
• Bonificación por cierre de pliego		X
• Bonificación 9%, Ley N° 30334		X
• Otras bonificaciones regulares		✓
GRATIFICACIONES		
• Gratificaciones de julio y diciembre		✓
• Gratificación trunca		✓
• Otras gratificaciones ordinarias		✓
• Gratificaciones extraordinarias		X
INDEMNIZACIONES		
• Indemnización por vacaciones no gozadas		X
• Indemnización por retención indebida de CTS		X
• Indemnización por despido arbitrario u hostilidad		X
• Indemnización por no reincorporar a un trabajador cesado en un procedimiento de cese colectivo		X
OTROS		
• Pensiones de jubilación o cesantía, montepío e invalidez		X
• CTS		X
• Gastos de representación		X
• Refrigerio que no es alimentación principal		X
• Sumas o bienes que no son de libre disposición		X
• Participación en las utilidades		X
• Recargo al consumo		X
• Licencia con goce de haber		✓
• Condiciones de trabajo		X
• Canasta de navidad o similares		X
• Movilidad supeditada a asistencia y que cubre sólo el traslado		X
• Bienes y servicios de la propia empresa otorgados para el consumo del trabajador		X
• Incentivo por cese del trabajador		X
• Tributos a cargo del trabajador asumidos por el empleador		✓
• Subsidios por maternidad		X
• Subsidios por accidente o enfermedad común		X
• Subsidios por accidente de trabajo o enfermedad profesional		✓
• Subvención económica		X
• Movilidad de libre disponibilidad		✓

1.6. Plazo para la distribución

El monto de las utilidades que le corresponde a cada trabajador será distribuido dentro de los 30 días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado por las disposiciones legales pertinentes, para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta.

a. Intereses al vencimiento del plazo

Vencido este plazo, y previo requerimiento de pago por escrito de los trabajadores –el cual puede realizarse mediante una carta simple– la participación en las utilidades que no se haya entregado, genera intereses moratorios equivalentes al interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú, no capitalizable, tal como lo señala el D. Ley N° 25920 (03.12.92).

b. Plazo en el caso de suspensión de relación laboral

En los casos de suspensión de la relación laboral, el plazo de 30 días naturales para efectuar el pago de las utilidades respectivas se contará a partir de la reincorporación al trabajo. Vencido este plazo, sin que se hubiese efectuado el pago de las utilidades, podrá efectuarse el requerimiento del caso.

c. Exigencia judicial de pago

Cuando el trabajador exija el pago de las utilidades en un procedimiento judicial, el empleador se entenderá requerido con la citación de la demanda.

Artículo 6°, D. Leg. N° 892 (11.11.96) y artículo 15°, D.S. N° 009-98-TR (06.08.98)

d. Plazo en casos de término de la relación laboral

Los trabajadores que hubieran cesado antes de la fecha en que se distribuyen las utilidades, tienen derecho a cobrar el monto que les corresponda en el plazo prescriptorio fijado por ley, a partir del momento en que debió efectuarse la distribución, sin que se generen los intereses legales laborales antes mencionados. De acuerdo con la Ley N° 27321 (22.07.2000), las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 años, contados desde que ésta se extingue; por lo tanto, los trabajadores cesados tienen este plazo para reclamar su derecho a participar en las utilidades de la empresa, a partir de la fecha en que debió efectuarse el reparto de éstas. Vencido el plazo, la participación no cobrada se agregará al monto a distribuir por concepto de participación en las utilidades del ejercicio en que se cumpla dicho plazo.

Artículo 9°, D. Leg. N° 892 (11.11.96) y artículo 18°, D.S. N° 009-98-TR (06.08.98)

Hoja de liquidación

Al momento del pago de la participación en las utilidades, las empresas deben entregar a los trabajadores y ex trabajadores, una liquidación que contenga la siguiente información:

- Nombre o razón social del empleador.
- Nombre completo del trabajador.
- Número de días laborados por el trabajador.
- Remuneración percibida por el trabajador, y considerada para el cálculo de las utilidades.
- Número del total de días laborados por todos los trabajadores de la empresa con derecho a percibir utilidades.
- Remuneración total pagada a todos los trabajadores de la empresa.
- Monto del remanente generado por el trabajador, de ser el caso.

Artículo 7°, D. Leg. N° 892 (11.11.96) y artículo 16°, D.S. N° 009-98-TR (06.08.98)

Normas que regulan la prescripción laboral	Vigencia	Plazo prescriptorio
Ley N° 26513 (28.07.95)	Desde el 29.07.95 hasta el 23.12.98	3 años
Ley N° 27022 (23.12.98)	Desde el 24.12.98 hasta el 22.07.2000	2 años
Ley N° 27321 (22.07.2000)	A partir del 23.07.2000	4 años

Utilidades del ejercicio	Año de distribución	Plazo prescrip. aplicable	Año de prescripción	Se incorporan a las utilidades del ejercicio	Que se distribuyen en el año
1995	1996	3 años	1999	1999	2000
1996	1997	3 años	200	2000	2001
1997	1998	3 años	2001	2001	2002
1998	1999	2 años	2001	2001	2002
1999	2000	2 años	2002	2002	2003
2000	2001	4 años	2005	2005	2006
2001	2002	4 años	2006	2006	2007
2002	2003	4 años	2007	2007	2008
2003	2004	4 años	2008	2008	2009
2004	2005	4 años	2009	2009	2010
2005	2006	4 años	2010	2010	2011
2006	2007	4 años	2011	2011	2012
2007	2008	4 años	2012	2012	2013
2008	2009	4 años	2013	2013	2014
2009	2010	4 años	2014	2014	2015
2010	2011	4 años	2015	2015	2016
2011	2012	4 años	2016	2016	2017
2012	2013	4 años	2017	2017	2018
2013	2014	4 años	2018	2018	2019
2014	2015	4 años	2019	2019	2020
2015	2016	4 años	2020	2020	2021
2016	2017	4 años	2021	2021	2022

1.7. FONDOEMPLEO

Si producto de la aplicación del límite de las 18 remuneraciones para la distribución de utilidades para cada trabajador, existe un remanente, éste será destinado de la siguiente manera:

- **Regla:** El remanente se destina al Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO).
- **Excepción:** Si una región genera remanentes superiores a 2200 UIT por ejercicio, el exceso deberá destinarse para proyectos de inversión pública de la región que generó el recurso, que cuente con estudios de factibilidad aprobados de acuerdo al Sistema Nacional de Inversión Pública (S.N.I.P.). Estos recursos serán transferidos al Gobierno Regional.

FONDOEMPLEO informará a las empresas aportantes si el monto de sus remanentes excede las 2200 UIT que corresponden por cada región, para que éstas puedan transferir el exceso al Gobierno Regional. Para ello, se considerará el valor de la UIT vigente al cierre del ejercicio en el cual se haya generado el remanente. El aporte del remanente al Fondo, y a la región en la que se generó éste, de ser el caso, será efectuado al vencimiento del plazo previsto para la distribución de utilidades; dichos aportes serán de responsabilidad de las empresas generadoras de las utilidades a distribuirse. Podrán efectuarse adelantos de

los aportes, a decisión de la empresa generadora del remanente.

Artículo 3°, D. Leg. N° 892 (11.11.96) modificado por la 2ª D.C. y F. Ley N° 28756 (08.06.2006) y artículo 8° D.S. N° 009-98-TR (06.08.98) modificado por D.S. N° 002-2005-TR (06.05.2005).

Los remanentes no aportados oportunamente generarán automáticamente la tasa máxima de interés moratorio fijada por el Banco Central de Reserva del Perú a partir del día siguiente de vencido el plazo previsto en el artículo 8°, sin que sea necesario que se haya exigido judicial o extrajudicialmente el cumplimiento de dicha obligación”.

Artículo 15-A incorporado al D.S. N° 009-98-TR (06.08.98) por el D.S. N° 002-2005-TR (06.05.2005)

- **Comunicación al MTPE**

Las empresas en las que se hayan generado remanentes, se encuentran obligadas a comunicar ello al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, al vencimiento del plazo para la presentación de la Declaración Jurada de Pago Anual del Impuesto a la Renta.

En la comunicación, deberán especificar el ejercicio en que se generó el remanente y el monto del remanente que corresponde a cada región, considerando el centro de trabajo en el que habitualmente prestan servicios los trabajadores a los que se les aplicó el límite individual de 18 remuneraciones.

Art. 9°, D.S. N° 009-98-TR (06.08.98) modificado el D.S. N° 002-2005-TR (06.05.2005)

Mediante trámite gratuito ante la Oficina de Administración Documentaria se realizará la comunicación de remanente de utilidades:

- Comunicación según formato, indicando el importe del remanente de las utilidades y adjuntando.
- Copia del Comprobante de Información Registrada de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Registro Único de Contribuyente - RUC).
- Copia del documento de identidad del representante legal de la empresa.

Trámite 98 TUPA-MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006), modificado por la R.M. N° 107-2007-TR (15.09.2007) y R.M. N° 285-2007-TR (28.10.2007)

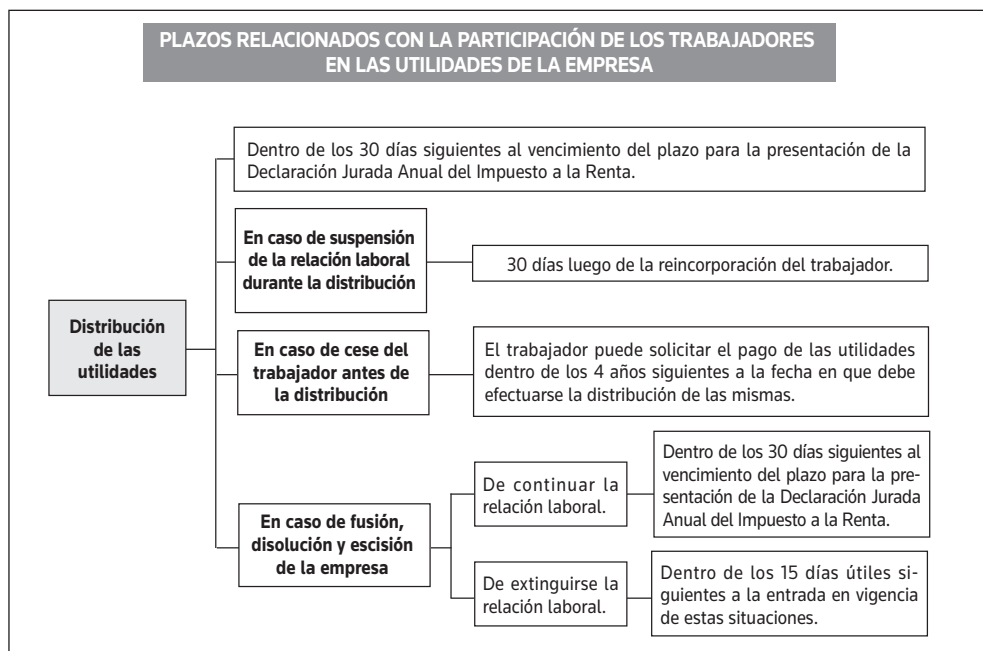
1.8. Situaciones especiales: fusión, disolución o escisión de empresas

En los casos de fusión, disolución o escisión de empresas, las utilidades serán calculadas al día anterior de la fecha de entrada en vigencia de dichas situaciones.

De extinguirse la relación laboral, el pago se efectuará dentro de los 15 días útiles siguientes a la entrada en vigencia de estos eventos. De subsistir la relación laboral, el pago se realizará dentro del plazo señalado en el punto 1.6.

En caso de fusión, el cálculo de los períodos posteriores, se realizará tomando como base los estados financieros consolidados.

Artículo 17°, D.S. N° 009-98-TR (06.08.98) y artículo 8°, D. Leg. N° 892 (11.11.96)



1.9. Tratamiento tributario

La participación en las utilidades otorgadas por mandato legal, convenio individual, convención colectiva y la que el empleador otorgue unilateralmente a sus trabajadores, constituye gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta. Para este efecto, deberán aplicarse las normas pertinentes sobre el Impuesto a la Renta. *Artículo 10°, D.Leg. N° 892 (11.11.96)*

Por otro lado, la retención por concepto de rentas de quinta categoría producto de la participación de las utilidades otorgadas a los trabajadores, será efectuada en el plazo establecido para la presentación de la Declaración Jurada del Impuesto a la Renta del ejercicio al que corresponde las utilidades a distribuir. *Artículo 71°, D.S. N° 179-2004-EF (08.12.2004)*

2. Participación en la gestión

2.1. Trabajadores con derecho

Los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, participan de la gestión de ésta.

2.2. Trabajadores excluidos

Se encuentran excluidos de la participación en la gestión, los trabajadores de empresas autogestionarias, cooperativas y comunales, empresas individuales, sociedades civiles y en general de todas aquellas que no excedan de 20 trabajadores.

Artículo 10°, D. Leg. N° 677 (07.10.91)

2.3. Beneficio

La participación en la gestión, sólo se realizará mediante la participación de los representantes de los

trabajadores en comités destinados a mejorar la producción y la productividad de la empresa.

La integración y funcionamiento de dichos comités serán determinados por el Reglamento del D.Leg. N° 677, norma que aún no ha sido dictada. En todo caso, el D.Leg. N° 677, señala que en los mencionados comités participarán no menos de 2 representantes de la empresa y un representante de los trabajadores.

Artículo 6°, D. Leg. N° 677 (07.10.91)

3. Participación en la propiedad

3.1. Trabajadores con derecho

Los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, participan en la propiedad de la empresa.

3.2. Trabajadores excluidos

Se encuentran excluidos de la participación en la propiedad, debido a la naturaleza de la empresa, los trabajadores de las cooperativas, de las empresas autogestionarias, sociedades anónimas laborales, empresas comunales, empresas de propiedad exclusiva del Estado, tanto de derecho público como de derecho privado. Asimismo, no tienen derecho a la participación en la propiedad de la empresa los trabajadores de las empresas individuales de cualquier naturaleza, de mutuales de ahorro y vivienda, los trabajadores municipales y regionales, ni los de sociedades civiles y pequeñas y micro empresas (aquéllas que cuentan con 20 o menos trabajadores).

Artículo 11°, D.Leg. N° 677 (07.10.91)

3.3. Beneficio

La participación en la propiedad establecida por el D.Leg. N° 677 sólo obliga a la empresa a ofrecer a sus trabajadores la primera opción en la suscripción de acciones, en no menos del 10%, en caso de aumento de capital por suscripción pública.

El derecho se ejercitará, en primera rueda dentro de los 30 días de publicada la oferta y en segunda rueda, dentro del plazo señalado en el correspondiente acuerdo de aumento de capital y sólo por el saldo que quede, hasta cubrir la parte del aumento de capital ofrecido a los trabajadores.

Artículo 7°, D.Leg. N° 677 (07.10.91)

3.4. Acciones de inversión

El D.Leg. N° 677 estableció que a partir del ejercicio económico del año 1992 los trabajadores ya no tendrían derecho a participar en la propiedad de la empresa, disponiéndose que las acciones laborales emitidas por las empresas hasta el ejercicio 1991, se denominaran acciones del trabajo. Posteriormente, mediante la Ley N° 27028 se dispuso que las acciones de trabajo sean reemplazadas por las denominadas acciones de inversión, las que a su vez conformarían la Cuenta de Acciones de Inversión.

Derechos

Los trabajadores que poseen acciones de inversión, tienen los siguientes derechos:

- **Participar en la distribución de dividendos**

Los tenedores de acciones de inversión tienen derecho a participar de la distribución de dividendos (según su valor nominal), manteniéndose dichas acciones hasta que las empresas convengan con los titulares de las mismas, su redención.

Artículos 2° y 3°, Ley N° 27028 (30.12.98)

- **Mantener la proporción existente en la cuenta acciones de inversión en caso de aumento del capital social**

En los casos de aumento del capital social por nuevos aportes, los acuerdos para ello deberán reconocer a los titulares de las acciones de inversión el derecho de suscripción preferente con relación a la Cuenta de Acciones de Inversión, con el fin de incrementar esta cuenta y mantener la proporción con el capital social. Para estos efectos, se consideran como nuevos aportes tanto la capitalización de créditos contra la sociedad, como de obligaciones, valores convertibles u otros valores.

Artículos 2° y 4°, Ley N° 27028 (30.12.98)

- **Incrementar la cuenta acciones de inversión por capitalización de cuentas patrimoniales**

En los casos de aumento de capital por capitalización de cuentas patrimoniales (sean éstas de resultados acumulados, excedentes por revaluación, reservas u otras que no impliquen aportes) o disminución del capital social y de la Cuenta de Acciones de Inversión registradas, se respetará la proporcionalidad existente al momento de adoptarse el respectivo acuerdo.

Artículos 2° y 7°, Ley N° 27028 (30.12.98)

- **Redimir sus acciones en cualquiera de los casos previstos por la Ley N° 27028**

Los titulares de las acciones de inversión tienen derecho a solicitar la redención de sus acciones cuando se produzca la transformación, fusión, escisión, o cualquier otra forma de reorganización de las sociedades, en los casos de cambio de objeto social y del traslado al extranjero del domicilio de la sociedad.

Artículos 2° y 8°, Ley N° 27028 (30.12.98)

Para estos efectos se ha aprobado la Ley N° 28739 (23.05.2006) y su reglamento contenido en la Resolución CONASEV N° 060-2006-EF/94.10 (23.08.2006).

- **Participar en la distribución del saldo del patrimonio, en caso de liquidación de la sociedad**

En caso de la liquidación de una sociedad, las acciones de inversión tendrán iguales derechos que las acciones representativas del capital social en la distribución del saldo del patrimonio.

Artículos 2° y 9°, Ley N° 27028 (30.12.98)

Los certificados provisionales de participación patrimonial, emitidos en el sector industrial para los trabajadores que no recibieron participación en la propiedad, por haberse incorporado a la empresa con posterioridad al ejercicio en que la cuenta Participación Patrimonial del Trabajo alcanzó un monto equivalente al 50% del capital social, serán obligatoriamente redimidos por las empresas en la forma que establezca el reglamento, el mismo que hasta la fecha no se ha dictado.

4ª D.F. y T., D. Leg. N° 677 (07.10.91) y artículo 53°, D. Ley N° 21789 (02.02.77)

CAPÍTULO 10

Seguro de vida

Norma	Sumilla	Fecha de publicación
Resolución Superintendencia de Banca y de Seguros N° 860-90	Aprueban texto del Sumario y condiciones generales de la póliza de seguro de vida en grupo según Ley N° 4916.	29.12.90
Decreto Legislativo N° 688	Ley de Consolidación de Beneficios Sociales.	05.11.91
Resolución Superintendencia de Banca y de Seguros N° 641-2006	Aprueban Normas aplicables al Seguro de Vida para Trabajadores.	08.04.2006
Ley N° 29549	Ley que modifica el Decreto Legislativo N° 688.	03.07.2010
Decreto Supremo N° 003-2011-TR	Reglamento de la Ley N° 29549.	18.03.2011

1. Concepto

Mediante el D. Leg. N° 688 (05.11.91) se aprobó la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, en adelante la LCBS, la que contiene disposiciones referidas al seguro de vida para trabajadores empleados y obreros, sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, cuya contratación y pago es de cargo de los empleadores.

De esta forma, los empleadores deberán contratar a una empresa de seguros, pagando el importe de una prima y asegurar a los trabajadores correspondientes. Asimismo, cabe señalar que el contrato de seguro de vida podrá ser un contrato de grupo o colectivo.

En este sentido, se denomina contrato de seguro de vida a aquel por el cual una persona (asegurador) se obliga, a cambio de una suma de dinero (prima), a pagar a otras (beneficiarios) una cantidad convenida (indemnización) para compensar las consecuencias relacionadas a un evento incierto (riesgo), que originen la muerte, invalidez total o invalidez permanente del asegurado, éste o sus beneficiarios, dependiendo del evento ocurrido, tendrán derecho a percibir una indemnización en calidad de compensación por el daño ocasionado.

2. Partes

2.1. Estipulante: empleador

Será estipulante el empleador que se encuentre obligado a contratar y asumir el pago de un seguro de vida en beneficio del trabajador que haya mantenido vínculo laboral con éste durante 4 años; debiendo ser dichos años acumulables en caso el trabajador reingrese a la empresa.

Por otro lado, se ha dispuesto que el empleador podrá contratar facultativamente dicho seguro, a partir de los 3 meses de servicio personal; es decir, una vez superado el periodo de prueba.

Artículos 1°, 2° y 7°, D. Leg. N° 688 (05.11.91)

2.2. Aseguradora: compañía de seguros

La aseguradora es la compañía de seguros, la que se obliga a pagar la cantidad convenida al producirse el riesgo, a cambio de la percepción de una prima mensual o anual.

Teniendo en cuenta que el seguro de vida es un beneficio social, la póliza contratada deberá sujetarse estrictamente a lo dispuesto en la LCBS; con lo cual, toda cláusula que estipule mayores obligaciones a cargo del empleador, trabajador o beneficiarios, o establezca limitaciones no previstas en la norma, se tendrá por no establecida.

Sin perjuicio de ello, para garantizar la cobertura de los beneficios, la compañía de seguros podrá, por

razones administrativas, emitir pólizas colectivas por grupos de empleadores, cobrar por adelantado las primas anuales, o aplicar cualquier otra fórmula que permita garantizar esta cobertura, en especial en los casos de empresas de hasta 20 trabajadores.

1ª D.F. y T., D. Leg. N° 688 (05.11.91) y artículo 1º, Ley N° 26645 (27.06.96)

2.3. Asegurado: trabajador

Será asegurado la persona respecto de la cual se contrata el seguro, y cuya muerte o, invalidez total o permanente, obliga al asegurador a pagar la indemnización.

Artículo 1º, D. Leg. N° 688 (05.11.91)

Declaración jurada del asegurado

El trabajador asegurado deberá entregar a su empleador una declaración jurada, con firma legalizada notarialmente o, a falta de notario, por un Juez de Paz, donde se establezca quiénes son los beneficiarios del seguro y el domicilio de cada uno de ellos.

Será obligación del trabajador comunicar a su empleador las modificaciones que deban incluirse en el contenido de la declaración jurada en mención.

El empleador, por su parte, estará obligado a entregar la declaración jurada del trabajador asegurado, bajo responsabilidad, a la compañía de seguros, dentro de las 48 horas de producido el fallecimiento de éste.

Artículos 6º y 8º, D. Leg. N° 688 (05.11.91)

2.4. Beneficiario

Será beneficiario aquella persona que reciba la indemnización, la cual podrá ser:

- a. El asegurado, en caso se encuentre en una situación de invalidez total o permanente.
- b. Beneficiarios del asegurado, los cuales podrán ser:
 - El/la cónyuge o conviviente a que se refiere el artículo 326º del Código Civil.
 - Los descendientes del asegurado.

Solo a falta de los mencionados anteriormente:

- Los ascendientes.
- Los hermanos menores de 18 años.

Deberá tener estricta observancia de este orden.

Cabe precisar que el conviviente tendrá el mismo derecho que le corresponda al cónyuge, siempre que acredite el cumplimiento de los requisitos previstos en el Código Civil; es decir, unión de hecho voluntaria realizada y mantenida por un varón y una mujer, libres de impedimento matrimonial, para alcanzar finalidades y cumplir deberes semejantes a los del matrimonio, y que haya durado por lo menos 2 años consecutivos.

Artículo 1º, D. Leg. N° 688 (05.11.91) y artículo 326º, Código Civil

3. Prima de seguro

La prima de seguro es la prestación que debe satisfacer el estipulante; a cambio de ésta, la aseguradora asume la obligación de satisfacer las consecuencias dañinas del riesgo, mediante el pago de una indemnización.

3.1. Remuneración asegurable

La remuneración asegurable sobre la cual se calcula la prima o capital estará constituida por aquellos conceptos que figuren en las planillas mensuales de pago y en las boletas de pago, percibidos habitualmente por el asegurado, aún cuando éstos puedan variar a razón de incrementos u otros motivos,

hasta el tope de una reenumeración

Artículo 9°, D. Leg. N° 688 (05.11.91), modificado por la Ley N° 29549 (03.07.2010) y artículo 2°, D.S. N° 003-2011-TR (18.03.2011)

3.2. Monto de la prima

Actualmente no existe una tasa de aportación diferenciada para empleados u obreros; sin embargo, según criterio de la Superintendencia de Banca y Seguros y AFP (SBS), esta tasa es única y debe determinarse en relación al promedio de todas las remuneraciones de los asegurados, aplicándoles las tasas que establezcan las aseguradoras.

De hecho, las compañías de seguros establecen las primas sobre la base criterios teales como: tipo de actividad de la empresa y del trabajador, grado de siniestralidad, número de trabajadores asegurados, monto de las remuneraciones de referencia, plazo de duración de la póliza, entre otros.

Comisionistas o destajeros

Tratándose de un asegurado remunerado a comisión o destajo, se determinará el monto de la prima en función al promedio de la remuneración percibida por éste en los últimos 3 meses.

Artículo 9°, D. Leg. N° 688 (05.11.91), modificado por la Ley N° 29549 (03.07.2010) y artículo 2°, D.S. N° 003-2011-TR (18.03.2011)

3.3. Montos que no se incluyen en la determinación de la prima

Están excluidas del pago de la prima, la gratificación, participación, compensación vacacional adicional y otras, que por su naturaleza, no se abonen mensualmente.

Artículo 9°, D. Leg. N° 688 (05.11.91), modificado por la Ley N° 29549 (03.07.2010)

3.4. Tope máximo del monto de la prima

El monto de la prima puede variar, en razón de incrementos u otros motivos, hasta el tope de una remuneración máxima asegurable establecida para efectos del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio en el Sistema Privado de Pensiones (SPP).⁽⁸⁷⁾

Artículo 9°, D. Leg. N° 688 (05.11.91), modificado por la Ley N° 29549 (03.07.2010) y artículo 2°, D.S. N° 003-2011-TR (18.03.2011)

3.5. Incumplimiento en el pago de la prima

Al estar, bajo ciertos supuestos, el estipulante obligado a contratar y asumir el pago del seguro de vida, de no cumplir con estas obligaciones y el asegurado falleciera o sufriera un accidente que lo invalide permanentemente, estará en la obligación de pagar a los beneficiarios el monto de la indemnización correspondiente, que detallamos en el numeral 5.1.

Artículo 7°, D. Leg. N° 688 (05.11.91)

3.6. Pago de la prima ante el supuesto de suspensión laboral

Ante los supuestos de suspensión laboral regulados en el artículo 12° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97), con excepción del supuesto contenido en el inciso j), inhabilitación administrativa o judicial por un periodo no superior a 3 meses, el estipulante está obligado a continuar pagando las primas correspondientes y la aseguradora está obligada a continuar

(87) En forma referencial podemos indicar que la remuneración máxima asegurable del trimestre octubre - diciembre 2015 ha sido de S/. 8,825.57. El dato actualizado para cada trimestre puede ser consultado en la página web de la SBS: www.sbs.gob.pe/usuarios/categoria/informacion-para-empleadores/249/c-249

con la cobertura de las prestaciones.

Al respecto, la prima se determinará sobre la base de la última remuneración percibida antes de la suspensión, dejándose constancia del pago en la planilla mensual de pago y en la boleta de pago correspondiente.

Artículo 7°, D. Leg. N° 688 (05.11.91)

4. Riesgos

La LCBS sólo ha establecido lo que se entiende por invalidez total y permanente, pero no la relativa a la muerte natural o accidental y a los riesgos excluidos. Para llenar este vacío, ha sido necesario recurrir a lo establecido en la Resolución SBS N° 860-90 (29.12.90), que aprobó las condiciones generales de la póliza de seguro de vida en grupo, regulada inicialmente por la Ley N° 4916 (29.02.24); lo mencionado, pese a que la Primera Disposición Transitoria y Final de la LCBS establece que la póliza debe sujetarse estrictamente a lo que establece la misma, y que toda cláusula que estipule mayores obligaciones a cargo del estipulante, asegurado o beneficiario, o establezca limitaciones no previstas en la norma, se tiene por no prevista.

4.1. Riesgos cubiertos

- a. Muerte natural:** Deceso del asegurado por cualquier causa, excepto lo indicado en muerte accidental.
- b. Muerte accidental:** Deceso producido por la acción imprevista, fortuita u ocasional, de una fuerza externa que obra súbitamente sobre la persona del asegurado, independientemente de su voluntad, y que puede ser determinada por los médicos de una manera cierta.
- c. Invalidez total y permanente originada por accidente:**
 - La alienación mental absoluta e incurable.
 - El descerebramiento que impida efectuar trabajo u ocupación por el resto de la vida.
 - La fractura incurable de la columna vertebral que determine la invalidez total y permanente.
 - La pérdida total de la visión de ambos ojos, o de ambas manos, o de ambos pies, o de una mano y un pie. Se entiende por pérdida total la amputación o la inhabilitación funcional y definitiva del miembro lesionado.
 - Otros que se puedan establecer por Decreto Supremo.

Cabe mencionar que la certificación de la invalidez será expedida por el Ministerio de Salud o los Servicios de la Seguridad Social.

Artículos 4° y 5°, D. Leg. N° 688 (05.11.91)

4.2. Riesgos excluidos

La Resolución SBS N° 860-90 (29.12.90) establece que los montos de los beneficios de esta póliza no serán concedidos si la muerte o invalidez total y permanente del asegurado se deba directa o indirectamente, total o parcialmente, a las siguientes causas o circunstancias:

- Suicidio consciente o inconsciente.
- Guerra internacional (con o sin declaración) civil.
- El riesgo de aviación; el que quedará cubierto cuando el asegurado viaja como pasajero en transporte aéreo de servicio público oficialmente autorizado, caso contrario, deberá pagar previamente una prima extra.
- Participación del asegurado como conductor o acompañante en carreras o ensayos de velocidad, resistencia de automóviles, motocicletas, lanchas a motor o avionetas.
- Participación o intervención directa o indirecta del asegurado en actos delictivos.

5. Indemnización

5.1. Monto de las indemnizaciones

- Por fallecimiento natural del asegurado: 16 remuneraciones mensuales, las cuales se establecen sobre la base del promedio de lo percibido por aquél en el último trimestre previo al fallecimiento.
Artículo 12°, inciso a., D. Leg. N° 688 (05.11.91)
- Por fallecimiento del asegurado a consecuencia de un accidente: 32 remuneraciones mensuales percibidas por aquél, en la fecha previa al accidente.
Artículo 12°, inciso b., D. Leg. N° 688 (05.11.91)
- Por invalidez total o permanente del trabajador originada por accidente: 32 remuneraciones mensuales percibidas por aquél en la fecha previa al accidente. Será abonado directamente al asegurado, o en caso éste se encuentre con impedimento, recibirá la indemnización el/la cónyuge, concubino, curador o apoderado especial.
Artículo 12°, inciso c., D. Leg. N° 688 (05.11.91)

Cabe mencionar que, tratándose de asegurados remunerados a comisión o destajo, el monto de la indemnización que corresponda abonar, sea cual fuere la contingencia, se establecerá en base al promedio de las comisiones percibidas en los últimos 3 meses.

Artículo 13°, D. Leg. N° 688 (05.11.91)

5.2. Exclusión por muerte accidental o invalidez del asegurado

La Resolución SBS N° 860-90 (29.12.90), señala que el trabajador fallecido está excluido del beneficio de las 32 remuneraciones como indemnización por muerte accidental o invalidez total y permanente, cuando:

- Al producirse el deceso, el asegurado se encuentre en situación de embriaguez o bajo influencia de drogas.
- El deceso se produzca a raíz de cualquier enfermedad corporal o mental, o como consecuencia de tratamientos médicos o quirúrgicos por enfermedad.
- El deceso sea a consecuencia de los denominados “accidentes médicos”, tales como: apoplejía, congestiones, síncope, edemas agudos, infartos al miocardio, trombosis, ataques epilépticos u otros análogos.

Ante tales circunstancias, se concederá sólo el beneficio correspondiente al fallecimiento natural del trabajador.

5.3. Pago

a. Por invalidez total y permanente debido a un accidente

La indemnización será abonada directamente al asegurado.

Artículo 14°, D. Leg. N° 688 (05.11.91)

b. Por fallecimiento

Para la entrega de la indemnización a los beneficiarios designados deberá tenerse en cuenta las siguientes disposiciones:

- Producido el fallecimiento del asegurado, y formulada la solicitud de pago de indemnización por parte de los beneficiarios, la aseguradora procederá a entregar la indemnización respectiva a los beneficiarios que aparezcan en la declaración jurada o en el testamento por escritura pública del caso, siempre que sean aquellos contemplados en la LCBS, si éste es posterior a la declaración jurada.

Artículo 14°, D. Leg. N° 688 (05.11.91)

- La aseguradora realizará la entrega sin ninguna responsabilidad para la misma; con lo cual, si posteriormente aparecieran beneficiarios con derecho al seguro de vida, aquellos que cobraron la indemnización serán responsables solidariamente entre sí por el pago de la alícuota correspondiente a los otros beneficiarios.

Artículos 15°, D. Leg. N° 688 (05.11.91)

- Si el beneficiario fuese un menor de edad, el monto que les corresponda se entregará al padre sobreviviente, tutor o apoderado, quien lo administrará conforme a las normas del Código Civil.

Artículo 14°, D. Leg. N° 688 (05.11.91)

- Si el beneficiario es el/la concubino(a), la aseguradora deberá consignar ante el Juez de Paz Letrado, el importe del capital. El Juzgado, a su vez, resolverá la procedencia del pago notificando al consignatario para que dentro del tercer día manifieste lo conveniente. Con la contestación expresa o ficta y previa publicación en el Diario Oficial "El Peruano" de una síntesis del pedido de entrega del monto consignado, si éste se produce, se recibirá el incidente a prueba. Contra la resolución de primera instancia procederá recurso de apelación formulado dentro del tercer día, elevándose los autos al superior jerárquico en turno, quien sin más trámite y en mérito de lo actuado, resolverá en segunda y última instancia. Sin perjuicio de lo mencionado, en caso de expedirse resolución denegatoria, tal situación no impedirá que el interesado reitere su pedido al Juzgado de Paz Letrado, siempre y cuando lo recaude con nuevos medios probatorios, en cuyo caso se seguirá el procedimiento previsto en este artículo.

Artículo 16°, D. Leg. N° 688 (05.11.91)

5.4. Pago de intereses legales y consignación

Luego del transcurso de 72 horas posteriores a la presentación de la solicitud de pago de indemnización por parte de los beneficiarios, la aseguradora estará obligada al pago de los intereses legales a favor de éstos.

Asimismo, dicho pago será aplicable ante la no presentación de los beneficiarios y el transcurso de 15 días de la fecha de fallecimiento del asegurado.

Cabe precisar que la aseguradora queda liberada de esta obligación de pago a partir de la fecha de consignación de la indemnización, la cual no podrá producirse antes de haber transcurrido 30 días naturales desde el deceso del trabajador.

Consignación

La consignación se efectuará ante el Juzgado de Paz Letrado correspondiente según los domicilios de los beneficiarios, a la orden de los que aparezcan en la última declaración jurada proporcionada por el trabajador o en el testamento por escritura pública correspondiente o, si no existieran éstos, a nombre del empleador.

El Juzgado de Paz Letrado ordenará, bajo responsabilidad y sin más trámites, el pago inmediato de la indemnización a las personas que acrediten tener la calidad de beneficiarios, salvo en el caso del empleador. En este último caso, el Juzgado de Paz Letrado resolverá la procedencia de su pago previa publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

Artículo 17°, D. Leg. N° 688 (05.11.91)

5.5. Derecho al cobro por parte del estipulante

Si luego de fallecido el asegurado, y vencido el plazo de un año de ocurrida dicha contingencia, ninguno de los beneficiarios hubiera ejercido su derecho a cobrar la indemnización, el estipulante tendrá derecho a cobrar el capital asegurado en la póliza.

Artículo 3°, D. Leg. N° 688 (05.11.91)

SEGURO DE VIDA LEY	
Riesgos cubiertos	Riesgos no cubiertos
- Muerte natural - Muerte accidental - Invalidez total y permanente originada por accidente	- Suicidio conciente e inconciente - Guerra internacional - El riesgo de aviación cuando viaja como pasajero

6. Registro Obligatorio de Contratos de Seguro de Vida Ley

Se ha creado el Registro Obligatorio de Contratos de Seguro de Vida Ley (RCSVL), a cargo de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE, con la finalidad de verificar el cumplimiento de la obligación del empleador con respecto a la contratación de la póliza de seguro de vida en beneficio de sus trabajadores.

Artículo 3°, Ley N° 29549 (03.07.2010) y artículos 4° y 7°, D.S. N° 003-2011-TR (18.03.2011)

6.1. Obligatoriedad en el Registro de los Contratos de Seguro de Vida Ley

Aquellos contratos de seguro de vida suscritos o renovados con fecha posterior al 15 de junio de 2011 deben ser registrados, al igual que los contratos celebrados con fecha posterior a la indicada, en el RCSVL.

6.2. Plazo de registro de los contratos de seguro de vida

Los contratos de seguro de vida deberán ser registrados dentro de los 30 días calendario posteriores, contados a partir de la suscripción de los mismos.

Artículo 5°, D.S. N° 003-2011-TR (18.03.2011)

6.3. Información contenida en el Registro Obligatorio de Contratos de Seguro de Vida Ley

La información que el empleador debe consignar en el registro, será la siguiente:

- Datos de la póliza del seguro: compañía de seguros, número y vigencia de póliza.
- Datos del empleador: Registro Único de Contribuyentes (RUC), razón social y dirección domiciliaria.
- Datos del trabajador: nombres y apellidos, documento de identidad, fecha de nacimiento y sexo.
- Datos del contrato laboral: fecha de ingreso o reintegro, remuneración asegurable, tipo de moneda y si cuenta con un seguro de vida adquirido en calidad de ex trabajador.
- Datos de los beneficiarios: declaración de beneficiarios, nombres y apellidos, grado de parentesco.

Artículo 5°, D.S. N° 003-2011-TR (18.03.2011)

6.4. Información del contrato de seguro de vida adquirido como ex trabajador

En caso el trabajador inicie una nueva relación laboral y con esto obtenga el derecho de contar con un seguro de Vida Ley, deberá informar a su nuevo empleador, a través de una declaración jurada, si cuenta con un Seguro de Vida Ley adquirido en mérito a un contrato celebrado en calidad de ex trabajador.

Cabe señalar que el aviso de la existencia del Seguro de Vida Ley, obtenido en calidad de ex trabajador, debe estipularse en los datos del registro.

Artículo 6°, D.S. N° 003-2011-TR (18.03.2011)

6.5. Actualización del Registro Obligatorio

Será obligación del empleador actualizar el Registro Obligatorio de Contratos de Seguro de Vida Ley, cuando se configuren las siguientes situaciones:

- Modificación en la inclusión o exclusión de los beneficiarios.
- Inclusión o exclusión de un trabajador de la póliza contratada.

– Modificación de los datos que se encuentren en el Registro.

El plazo para que el empleador efectúe la actualización del Registro Obligatorio es de 5 días hábiles contados desde que se produce alguno de los supuestos arriba enumerados.

Artículo 8°, D.S. N° 003-2011-TR (18.03.2011)

6.6. Fiscalización a cargo del MTPE

Se ha incorporado al supuesto regulado en el artículo 24.12 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006), la facultad de los inspectores del trabajo de verificar el registro del Contrato de Seguro de Vida Ley en el Registro Obligatorio de Contrato de Seguro de Vida Ley. De esta forma, el incumplimiento de la contratación del Seguro de Vida, la renovación de su vigencia, el pago de la prima correspondiente, así como la inscripción de los Contratos de Seguro de Vida en el Registro Obligatorio de Contratos de Seguros Vida Ley, son infracciones graves; con lo cual, será imputable una infracción por cada trabajador afectado.

Artículo 7°, D.S. N° 003-2011-TR (18.03.2011)

7. Continuación facultativa del seguro de vida

El asegurado tendrá la facultad de asumir el mantenimiento del seguro de vida y el pago de la prima correspondiente, en caso de cese, cualquiera sea su modalidad (*véase Capítulo 2, punto 5*).

Para ello, dentro de los 30 días calendario siguientes al término de la relación laboral, deberá presentar una solicitud a la empresa aseguradora y efectuar el pago de la prima correspondiente.

Artículo 18°, D. Leg. N° 688 (05.11.91), modificado por la Ley N° 29549 (03.07.2010) y artículo 3°, D.S. N° 003-2011-TR (18.03.2011)

7.1. Contrato

La aseguradora y el asegurado suscribirán un nuevo contrato, sujeto a la prima de seguro que acuerden ambas partes, de tal manera que se extienda una póliza de vida individual, la cual será renovada anualmente.

Artículo 18°, D. Leg. N° 688 (05.11.91), modificado por la Ley N° 29549 (03.07.2010)

7.2. Prima de seguros

La prima será determinada en base a la última remuneración percibida por el asegurado y hasta el tope de la remuneración máxima asegurable establecida por la SBS.

Artículo 18°, D. Leg. N° 688 (05.11.91), modificado por la Ley N° 29549 (03.07.2010)

7.3. Vigencia de la póliza

Para que se mantenga la vigencia de la póliza, el trabajador deberá cumplir con cancelar la prima dentro del plazo establecido.

Esta póliza se mantendrá vigente en tanto el asegurado no haya adquirido otra póliza del Seguro de Vida Ley al ser contratado por un nuevo empleador.

Artículo 18°, D. Leg. N° 688 (05.11.91), modificado por la Ley N° 29549 (03.07.2010) y artículo 3°, D.S. N° 003-2011-TR (18.03.2011)

Tratándose de los contratos de Seguros de Vida Ley celebrados por ex trabajadores al amparo de la LCBS, con anterioridad a la vigencia de la Ley N° 29549 (03.07.2010), estos mantienen su vigencia en las condiciones originalmente pactadas.

Artículo 2°, Ley N° 29549 (03.07.2010) y artículo 3°, D.S. N° 003-2011-TR (18.03.2011)

CAPÍTULO 11

Protección contra la discriminación, el hostigamiento sexual y el acoso laboral

Discriminación en las ofertas de empleo

1. Prohibición

Se ha dispuesto que las ofertas de empleo o modalidades formativas laborales y el acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.

Artículo 1º, Ley N° 26772 (17.04.97)

2. Definición de discriminación

Se define a la discriminación en el empleo, en base a la normativa internacional, como cualquier distinción, exclusión.

Adicionalmente nuestra normativa nacional señala que se entiende por discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal o acceso a medios de formación técnica o profesional a todo acto que implique un trato diferenciado desprovisto de una justificación objetiva y razonable, basado en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión, ascendencia nacional u origen social, condición económica, política, estado civil, edad o de cualquier otra índole.

Artículo 2º, Ley N° 26772 (17.04.97)

Por otro lado se define a la discriminación en el empleo como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo tanto el acceso a los medios de formación profesional como a la admisión en el empleo en las diversas ocupaciones, así como las condiciones de trabajo.

Artículo 1º, Convenio OIT III (ratificado por el Perú en agosto de 1970)

2.1. Calificación de los actos discriminatorios

No son prácticas discriminatorias por estar sustentadas en una justificación objetiva y razonable, aquéllas basadas en las calificaciones exigidas para el desempeño del empleo o medio de formación ofertado. No se consideran como justificaciones válidas, las referidas a las preferencias subjetivas de los clientes, o a los costos específicos derivados de la contratación o admisión de una persona. Tampoco se considera que existe una justificación objetiva y razonable cuando se excluye al postulante, en función de su pertenencia a un grupo, gremio o asociación con fines lícitos.

Artículos 3º y 4º, D.S. N° 002-98-TR (01.02.98)

Del mismo modo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación; puesto que incluso todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores –cuando dichas organizaciones existan– definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las medidas particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Artículos 1º y 5º, Convenio OIT III (ratificado por el Perú en agosto de 1970)

3. Ámbito subjetivo

La prohibición en materia de discriminación respecto a las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa, es aplicable a los empleadores contratantes, a los medios de formación educativa, así como a las agencias de empleo y otras que sirvan de intermediadoras en las ofertas de empleo.

Se entiende por medios de formación educativa o medios de formación técnica o profesional, a aquellas instituciones integrantes del sistema educativo, de conformidad con la Ley N° 28044 (29.07.2003), Ley General de Educación, o norma similar que la sustituya y a los Programas de Capacitación para el Trabajo, contenidos en el Título I del TUO de la Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por D.S. N° 002-97-TR.

Artículo 1°, D.S. N° 002-98-TR (01.02.98)

4. De la actuación de las Agencias Privadas de Empleo - APE

a. Prohibición de discriminación

El mandato de no discriminación se plasma en tres obligaciones:

- Las ofertas que gestione la APE no deben contener exigencias que impliquen discriminación, anulación o alteración de la igualdad de trato o de oportunidades.
- Las APE deben brindar igualdad de oportunidades a todos los buscadores de empleo.
- La provisión de candidatos sólo debe basarse en las calificaciones y experiencia laboral de los buscadores de empleo

b. Justificaciones admisibles

Las distinciones, preferencias o exclusiones, serán consideradas como razonables y objetivas cuando se sustenten en:

- Calificaciones laborales y educativas exigidas para un puesto.
- La realización de acciones positivas.

c. Justificaciones inadmisibles

No se consideran como justificaciones razonables y objetivas, las distinciones, preferencia o exclusiones basadas en:

- Preferencias subjetivas de los ofertantes de empleo o de los clientes de éstos.
- Los costos específicos de la contratación de una persona.
- La pertenencia del postulante a un colectivo con fines lícitos.

D.S. N° 020-2012-TR (30.12.2012)

5. Actuación del MTPE respecto de los actos de discriminación

La Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) actuará a petición de parte en la investigación de los hechos que constituyan actos de discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. Para estos efectos, quien se considere afectado o cualquier tercero, podrá interponer una denuncia ante la AAT, que en el presente caso es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral o dependencia que haga sus veces en los gobiernos regionales.

Excepcionalmente, en caso de presentarse notoria o evidente infracción, la AAT podrá actuar de oficio.

Artículo 5°, D.S. N° 002-98-TR (01.02.98), Artículo 4°, Ley N° 29903 (19.07.2012)

5.1. Entrega de información

Los medios de comunicación masiva que difundan ofertas de empleo y de acceso a centros de formación educativa se encuentran obligados a brindar a la AAT, la información necesaria y las facilidades para la investigación de los actos de discriminación, bajo apercibimiento de imponérseles la multa que hubiese correspondido al infractor.

Artículo 2°, D.S. N° 002-98-TR (01.02.98), Artículo 35°, Ley N° 28806 (22.07.2006); Artículo 2°, D.S. N° 002-07-TR (17.01.2007)

5.2. Sanción administrativa

Por otro lado, para efectos del Procedimiento Inspectivo Laboral se ha establecido como infracción muy grave la discriminación directa o indirecta en materia de empleo u ocupación por motivo de raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus VIH o de cualquier otra índole.

5.3. Indemnización

La persona que hubiere participado en un procedimiento de selección o admisión a un puesto de trabajo o a un medio de formación educativa y que, debido a criterios discriminatorios señalados por la Ley, no hubiese sido contratada o admitida, podrá demandar una indemnización por los daños sufridos. Dicha demanda será tramitada en la vía civil en un proceso de conocimiento.

Artículo 3°, Ley N° 26772 (17.04.97) y artículo 8°, D.S. N° 002-98-TR (01.02.98)

Esta indemnización será fijada con criterio de razonabilidad y proporcionalidad, debiendo tenerse en consideración, el monto de la remuneración anual ofertada o de la pensión anual, según se trate de discriminación en materia de oferta de empleo o de acceso a medios de formación educativa, respectivamente.

Artículo 9°, D.S. N° 002-98-TR (01.02.98)

5.4. Guía de buenas prácticas

Con la finalidad de instruir a la generalidad de empleadores sobre la aplicación de medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y eliminar las prácticas discriminatorias en los procesos de acceso al empleo, se ha aprobado la "Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación" y la "Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal".

R.M. N° 159-2013-TR (11.09.2013), R.M. N° 048-2014-TR (28.03.2014)

6. Medidas frente a la discriminación por VIH y SIDA

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en su calidad de ente rector del Sector Trabajo, ha establecido las obligaciones y derechos de empleadores, trabajadores y personas que buscan empleo con el objeto de eliminar cualquier fuente de discriminación contra las personas que viven con VIH.

Artículo 1°, R.M. N° 376-2008-TR (30.11.2008)

Los trabajadores bajo dependencia que hubieran desarrollado el SIDA y que como consecuencia de dicha enfermedad, de conformidad con la normatividad vigente, califican para obtener una pensión de invalidez, llevan a cabo el trámite pertinente ya sea ante la ONP o ante la AFP respectiva.

Artículo 11°, R.M. N° 376-2008-TR (31.11.2008)

Dentro de las medidas adoptadas frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo, se plantea que los empleadores deben adoptar disposiciones que garanticen el apoyo y asistencia a sus trabajadores infectados o afectados a consecuencia del VIH y SIDA.

Artículo 12° R.M. N° 376-2008-TR (31.11.2008)

6.1. Falta laboral

Se ha determinado que todo acto discriminatorio hacia un trabajador real o supuestamente VIH positivo constituye una falta laboral debiendo además, establecerse los procedimientos laborales a lo que puede recurrir el trabajador y sus representantes en caso de afectación.

Artículo 13°, R.M. N° 376-2008-TR (31.11.2008)

6.2. Política de promoción y prevención

El MTPE, en las materias de su competencia, promueve el desarrollo e implementación de políticas y programas sobre VIH y SIDA en el lugar de trabajo, fiscaliza y evalúa la ejecución y eficacia de las medidas, disposiciones y acciones contempladas en las normas y políticas públicas nacionales relacionadas con el VIH y SIDA.

Del mismo modo, los empleadores del sector público y privado, promueven el desarrollo e implementación de políticas y programas sobre VIH y SIDA en el lugar de trabajo destinadas a ejecutar acciones permanentes para prevenir y controlar su progresión, proteger los derechos laborales, así como erradicar el rechazo, estigma y la discriminación de las personas real o supuestamente VIH positivas.

Artículo 3° y 4°, R.M. N° 376-2008-TR (31.11.2008)

6.3. Deber de confidencialidad

Está prohibido que el empleador exija la prueba del VIH o la exhibición del resultado de ésta, al momento de contratar trabajadores, durante la relación laboral o como requisito para continuar en el trabajo, de este modo será nulo el despido basado en que el trabajador es una persona que vive con el VIH, así como todo acto dentro de la relación laboral fundado en esta condición.

Para garantizar la autonomía de la voluntad del trabajador y la confidencialidad de las pruebas del VIH y sus resultados, éstas no podrán ser realizadas por el empleador o por otro que éste vinculado económicamente a éste.

Artículos 8°, 9° y 10°, R.M. N° 376-2008-TR (31.11.2008)

7. Trabajador afectado por tuberculosis

La persona afectada por cualquier forma clínica de tuberculosis tiene derecho a no ser discriminada en ningún ámbito de su vida.

Las denuncias por discriminación motivadas por cualquier forma clínica de tuberculosis, que se presenten en el interior de las instituciones públicas, privadas o mixtas, pueden ser canalizadas a través del órgano correspondiente o en su defecto por la Defensoría del Pueblo.

Artículo 4°, Ley N° 30287 (14.12.2014)

Prevención y sanción del hostigamiento sexual

La Ley N° 27942 (27.02.2003) que es modificada por la Ley N° 29430 (08.11.2009), tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Del mismo modo y en concordancia con el D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003), reglamento de la Ley N° 27942, se buscará prevenir y sancionar el hostigamiento sexual cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, es decir en las relaciones ambientales horizontales o frente al denominado hostigamiento sexual atípico.

1. Acto de hostigamiento sexual

1.1. Concepto y tipos

- a) El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
- b) El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

Artículo 4º, Ley N° 27942 (27.02.2003) modificado por la Ley N° 29430 (08.11.2009) y artículo 1º, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

1.2. Elementos constitutivos del hostigamiento sexual

Para que se configure el hostigamiento sexual, debe presentarse alguno de los siguientes elementos constitutivos:

- Una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.
- Un acto de carácter o connotación sexual: Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza. La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, afecta el trabajo de una persona, interfiriendo en el rendimiento del trabajo de la víctima creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.
- El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente, por la víctima. El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole.
- El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole. Así, el sometimiento o el rechazo de una persona a esta conducta, se utiliza de forma explícita o implícita, como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualquier otra decisión relativa al empleo, creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Artículo 5º, Ley N° 27492 (27.02.2003) modificado por la Ley N° 29430 (08.11.2009) y artículo 5º, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

La reiterancia no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo, podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.

Artículo 5º, Ley N° 27942 (27.02.03) y artículo 5º, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.03)

1.3. Manifestaciones del hostigamiento sexual

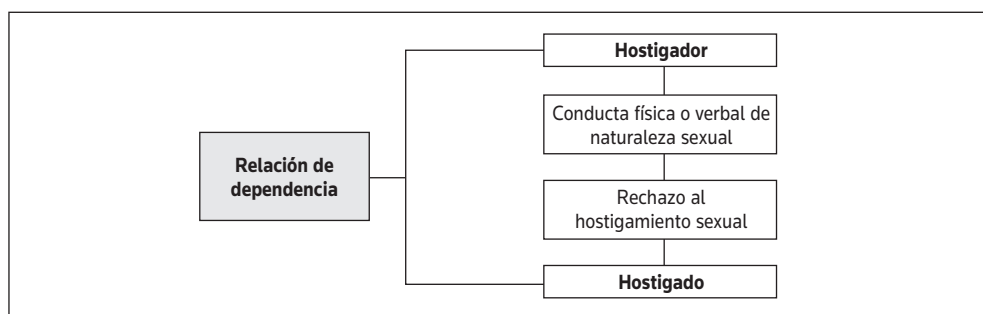
El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas que se detallan a continuación:

- Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las que se exige, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.

La gravedad de las manifestaciones o actos de hostigamiento sexual será evaluada según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada, el carácter sistemático de la conducta o si

da por resultado un ambiente hostil o que afecta la calidad de vida de la persona, constituyendo un agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual.

Artículo 6°, Ley N° 27942 (27.02.03) modificado por la Ley N° 29430 (08.11.2009) y artículo 15°, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.03)



2. Investigación y sanción del hostigamiento sexual

Las normas sobre hostigamiento sexual regulan un procedimiento interno de investigación y sanción general, además de procedimientos específicos dependiendo del ámbito en el cual se produzcan estas conductas⁽⁸⁸⁾.

En este capítulo describiremos los procedimientos aplicables en los centros de trabajo cuyas relaciones laborales están reguladas por el régimen laboral privado y público, incluidas las disposiciones establecidas para el régimen general.

Para efectos del procedimiento se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- Quejado: presunto hostigador.
- Quejoso: presunta víctima.

Artículo 1°, D.S. N° 010-2003-MINDES (26.11.2003)

2.1. Procedimiento en el régimen laboral privado

Si la persona que realiza el hostigamiento sexual es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigado puede optar entre:

- Accionar para que cese la hostilidad mediante la presentación de una queja. Es obligación del empleador –bajo responsabilidad– establecer un procedimiento preventivo interno que permita al trabajador interponer una queja en caso sea víctima de un acto de hostigamiento sexual. Dicho procedimiento deberá ser puesto en conocimiento de todos los trabajadores del centro laboral, así como de las nuevas contrataciones laborales.
- Dar por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35° de la LPCL y solicitar el pago de la correspondiente indemnización. No es exigible que el trabajador, antes de accionar judicialmente, emplace al empleador para que éste presente sus descargos o enmiende su conducta.

En el caso que el juez considere fundada la demanda, dispondrá el pago de una indemnización, de acuerdo con las reglas dispuestas en el artículo 38° de la LPCL, es decir equivalente a una remuneración y media mensual por cada año de servicios y en forma proporcional por los meses y días laborados, con

(88) Otros procedimientos específicos son los establecidos en los centros e instituciones educativas, en las instituciones de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, y en las relaciones de sujeción no regulados por el derecho laboral.

un máximo de 12 remuneraciones, independientemente de los beneficios sociales que le corresponda. En caso la queja recaiga sobre la autoridad de mayor jerarquía, el procedimiento interno no resulta aplicable, teniendo el trabajador el derecho a interponer una demanda judicial por cese de hostilidad, de acuerdo a lo establecido en el inciso a. del artículo 35° de la LPCL.

El plazo para presentar la queja o demandar el pago de la indemnización es de 30 días calendario, contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo, conforme a lo dispuesto por el artículo 36° de la LPCL.

Artículos 8° y 10°, Ley N° 27942 (27.02.2003) y artículos 23°, 24°, 25° y 27°, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)
Asimismo, el empleador tiene la obligación de informar al MTPE del inicio del procedimiento por hostigamiento sexual y de ser el caso, sobre las sanciones impuestas.

Trámite 49 TUPA-MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006)

A continuación desarrollaremos el procedimiento interno.

2.1.1. Ámbito de aplicación

El procedimiento de investigación y sanción de los actos de hostigamiento sexual será de aplicación a las siguientes personas:

- Empleador.
- Personal de dirección o de confianza.
- Titular.
- Asociado.
- Director.
- Accionista.
- Socio.
- Trabajador dependiente.
- Personal dependiente de entidades de intermediación laboral, como las empresas de servicios y las cooperativas de trabajadores⁽⁸⁹⁾.
- Se incluye al personal sujeto al régimen laboral privado de entidades educativas privadas (directores, profesores y demás trabajadores) y de universidades privadas.
- Personal que haya celebrado un convenio de prácticas preprofesionales, convenio de formación laboral juvenil o un contrato de aprendizaje.

Artículo 8°, Ley N° 27942 (27.02.03) y artículo 18°, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

2.1.2. Disposiciones generales

Para solicitar el cese de la hostilidad el trabajador debe presentar una queja sea en forma verbal o escrita.

El procedimiento tendrá una duración máxima de 23 días hábiles⁽⁹⁰⁾, salvo el término de la distancia debidamente fundamentado, para el caso de las regiones geográficamente apartadas.

Artículos 7°.1. y 7°.5., D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

2.1.3. Desarrollo del procedimiento

(89) Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en el centro de trabajo de la empresa usuaria, serán de aplicación las normas que sancionan los actos de hostigamiento sexual en las relaciones no reguladas por el derecho laboral.

(90) En el artículo 7°.1. del reglamento señala que el plazo de duración máxima del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual es de 20 días. Sin embargo, sumados los plazos en el procedimiento aplicable en el régimen laboral privado este plazo podría ser mayor. Esto es posible ya que, de acuerdo con lo establecido en el último párrafo del artículo 6° del D.S. N° 010-2003-MIMDES, las disposiciones del régimen general son aplicables a todos los procedimientos, salvo disposición en contrario, respecto de los procedimientos específicos.

a. Interposición de la queja

La queja deberá ser interpuesta ante la gerencia de personal⁽⁹¹⁾. En caso que la queja sea contra el gerente de personal, esta deberá interponerse ante la autoridad inmediata de mayor jerarquía quien será el encargado de llevar el procedimiento⁽⁹²⁾.

Artículos 7°.1. y 24°.a., D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

b. Traslado de la queja y de la contestación

El gerente de personal correrá traslado inmediatamente de la queja al quejado dentro del tercer día útil de presentada.

El quejado cuenta con 5 días hábiles para presentar sus descargos contados a partir del día siguiente de la notificación. El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos y pruebas con que se desvirtúen los cargos.

El gerente de personal correrá traslado de la contestación al quejoso dentro del tercer día hábil de recibida la contestación.

Asimismo, deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.

Artículos 7°.3., 7°.4. y 24°, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

c. Procedimiento de la investigación

El gerente de personal cuenta con 10 días hábiles para realizar las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar el acto de hostigamiento sexual.

Artículos 7°.4. y 24°.f., D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

Con la finalidad de remediar las diferencias de percepción por parte de la persona que realiza las investigaciones al momento de evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, éste podrá emplear el criterio objetivo de razonabilidad o discrecionalidad, efectuando el examen de los hechos tomando en cuenta el género del quejoso de hostigamiento sexual, cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, trayectoria personal, y situación jerárquica del quejado, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos pero que tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.

Artículo 11°, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

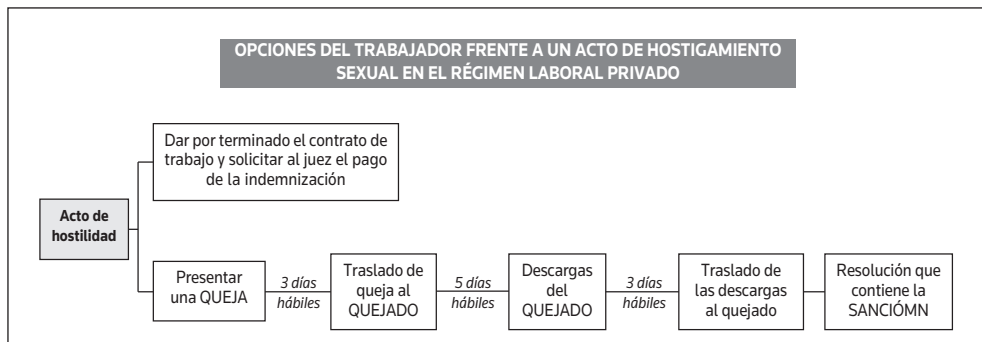
d. Conclusión del procedimiento

El gerente de personal tendrá 5 días hábiles para emitir una resolución motivada, que declare fundada o infundada la queja, y ponga fin al procedimiento. En esta resolución se incluirá, de ser el caso, la sanción que corresponda.

Artículos 7°.4., 12° y 24°.h., D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

(91) La queja también podrá ser presentada ante la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces. El gerente encargado de estas áreas será el responsable de tramitarla y realizar las investigaciones pertinentes. Para efectos de desarrollar el procedimiento en el régimen laboral privado tomaremos como ejemplo al gerente de personal.

(92) En este caso la mención a "gerente de personal" también debe entenderse referido a esta "persona de mayor jerarquía", cuando corresponda.



2.1.4. Medios probatorios

Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en las autoridades a cargo del proceso de investigación por hostigamiento sexual. Estas podrán ser presentadas hasta antes que se emita la resolución final.

El gerente de personal deberá evaluar los medios probatorios así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados. Incluso, se podrá realizar una confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por el quejoso.

En aplicación del principio constitucional de presunción de inocencia, corresponde al quejoso probar lo afirmado, al punto de crear una duda razonable a su favor para que la queja sea admitida a trámite.

Las pruebas que podrán presentarse son entre otras:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátrica forense, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo.

Deberá tenerse en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios e incidentes que formarán parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución del procedimiento para sancionar los actos de hostigamiento sexual, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelíneas, ni agregados.

Artículo 8°, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

a. Protección a testigos

Se debe garantizar debidamente a los testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales y laborales, entre otras, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si el testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al acto de hostigamiento sexual contra el quejoso.

Artículo 9°, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

2.1.5. Medidas cautelares

Para asegurar la eficacia de la resolución final y la protección del quejoso, el gerente de personal podrá imponer medidas cautelares –de oficio o a solicitud de parte– durante el tiempo que dure el procedimiento, las que incluyen medidas de protección para la víctima. Estas deberán ajustarse

a la intensidad, proporcionalidad y necesidad de cada caso concreto. Las medidas cautelares a solicitarse pueden ser las siguientes:

- Rotación del quejado.
 - Suspensión temporal del quejado.
 - Rotación del quejoso, a solicitud del mismo.
 - Impedimento de acercarse al quejoso o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial al respecto.
 - Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica o moral del quejoso, por ser el mayor afectado con el hostigamiento sexual sufrido.
- Artículos 7°.2. y 24°.g., D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)*

2.1.6. Sanciones

Si el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado, podrá ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión.
- Despido.

Para determinar el tipo de sanción aplicable se deberá tomar en cuenta la gravedad del acto cometido por el quejado, tomando en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad. También se tomará en cuenta lo siguiente:

- El carácter sistemático de la conducta hostilizador.
- La reiterancia del acto hostil o la concurrencia de diversas manifestaciones de acoso sexual.
- La intensidad de cada uno de los actos de hostigamiento sexual.
- El nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada.
- Si los actos de hostilidad dan como resultado un ambiente hostil o que afecta la calidad de vida de la persona.

Será considerado como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad, el realizado contra menores de edad y adolescentes trabajadores.

Artículo 8°, Ley N° 27942 (27.03.2002) modificada por la Ley N° 29430 (08.11.2009) y artículos 14°, 15°, 16° y 24°.i., D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

a. Sanción por infidencia de la reserva o confidencialidad

Cualquier infidencia consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial dentro de un procedimiento de hostigamiento sexual, será sancionada de conformidad con el procedimiento establecido por el empleador.

Artículo 10°, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

b. Sanción al empleador

Para efectos del Procedimiento Inspectivo Laboral se ha establecido como infracción muy grave el no adoptar medidas para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual.

2.1.7. Falsa queja

Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del demandante, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda, tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el Juez respectivo, de probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil.

a. Efectos de la falsa queja

Luego de acreditado debidamente el dolo o culpa inexcusable de la persona que interpuso la falsa queja, el empleador puede resolver justificadamente el contrato de trabajo.

10ª y 11ª D.F. y C., Ley N° 27942 (27.02.03) modificado por la Ley N° 29430 (08.11.2009) y artículos 1º y 17º, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

2.1.8. Derechos de los trabajadores sancionados

Los trabajadores sancionados con despido por acto de hostigamiento sexual tienen expedito su derecho a interponer una demanda de nulidad de despido o de pago de indemnización por despido arbitrario, sujetándose a lo dispuesto en los artículos 29º y 35º de la LPCL.

Artículo 26º, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

2.2. Procedimiento en el régimen laboral público

2.2.1. Disposiciones generales

El procedimiento para sancionar los actos de hostigamiento sexual es el establecido en el D.S. N° 005-90-PCM (18.01.90), Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector público (*ver numeral 1.4. del Capítulo 37*) el cual deberá ser acondicionado de acuerdo con las disposiciones de este procedimiento.

Artículo 13º, Ley N° 27942 (27.02.2003) y artículo 30º, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003) y trámite 49 TUPA-MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006)

El proceso administrativo disciplinario deberá iniciarse en el plazo no mayor de 1 año contado a partir del momento en que la autoridad competente tenga conocimiento de la comisión de la falta disciplinaria, bajo responsabilidad de la citada autoridad. En caso contrario se declarará prescrita la acción sin perjuicio del proceso civil o penal a que hubiera lugar.

Artículo 32º, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

a. Ámbito de aplicación

El procedimiento para sancionar los actos de hostigamiento sexual es de aplicación para todos los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen laboral público, regulado por el D. Leg. N° 276 (24.03.84), independientemente del vínculo contractual al que pertenezca la persona presuntamente hostigada, y aún cuando hayan concluido su vínculo laboral con el Estado.

Este procedimiento también será de aplicación a:

- Servidores administrativos de los centros y programas educativos y los trabajadores de universidades públicas.
- Personal civil de la Policía Nacional.

Artículos 17º y 18º, Ley N° 27942 (27.02.2003) y artículos 29º, 32º y 53º, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

2.2.2. Desarrollo del procedimiento

a. Presentación de la queja

Presentada la queja ante la autoridad u órgano administrativo designado, éste tiene 24 horas o el término de la distancia debidamente fundamentado, para elevar la queja a la Comisión pertinente.

Artículo 7º.1., D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

b. Evaluación previa

Si el quejado es un servidor la queja deberá ser calificada y evaluada previamente por la

Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios. Si es un funcionario, la encargada será la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios.

En el caso que el quejado sea miembro titular de algunas de las comisiones antes señaladas, deberá ser reemplazado por un miembro suplente elegido por la víctima.

Artículo 30°, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

La Comisión se pronunciará sobre la procedencia del proceso administrativo disciplinario. De no proceder la queja la Comisión elevará lo actuado al titular de la entidad con los fundamentos de su pronunciamiento, para los fines del caso.

Artículo 31°, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

c. Apertura del procedimiento

Si la comisión se pronuncia a favor de la apertura del proceso administrativo disciplinario, el titular o el funcionario que corresponda deberá emitir la resolución pertinente para instaurar el procedimiento administrativo, con el fin de sancionar los actos de hostigamiento sexual. De no cumplir con esta obligación, será responsable solidario por el pago de la indemnización que pudiera corresponder al hostigado, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.

La resolución que instaure el procedimiento por hostigamiento deberá ser comunicada al órgano de auditoría encargado del seguimiento de los procesos administrativos de la Institución.

Artículo 15°, Ley N° 27942 (27.02.2003) y artículo 31°, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

d. Plazo

El procedimiento administrativo disciplinario no excederá de 30 días hábiles improrrogables. En caso no se concluya en el plazo establecido, será bajo responsabilidad de la comisión configurándose una falta de carácter disciplinario.

Artículo 32°, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

e. Descargo del quejado

El quejado deberá realizar sus descargos por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos, los fundamentos legales y pruebas con que se desvirtúen los cargos materia del proceso o el reconocimiento de su legalidad. El plazo para presentarlos es de 5 días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación. Excepcionalmente, cuando exista causa justificada y a petición del interesado se podrá prorrogar por 5 días hábiles más adicionales.

Artículo 32°, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

2.2.3. Sanciones

De acuerdo con la gravedad de la falta, los servidores o funcionarios pueden ser sancionados con suspensión, cese temporal o destitución, previo proceso administrativo, conforme a lo dispuesto por el artículo 26° del D. Leg. N° 276.

Artículo 12°, Ley N° 27942 (27.02.2003) y artículo 33°, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

2.2.4. Indemnización

Sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa, el hostigado tiene derecho a acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente.

Artículo 12°, Ley N° 27942 (27.02.2003)

2.2.5. De la acción contencioso administrativa de carácter laboral

El procedimiento contencioso administrativo laboral para impugnar la sanción impuesta al quejado,

es el previsto en la Ley N° 27584 (07.12.2001), Ley que regula el proceso contencioso administrativo. Artículo 14°, Ley N° 27942 (27.02.2003)

2.2.6. Falsa queja

Cuando la queja es declarada infundada por resolución firme, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja, tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el Juez respectivo, de probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil.

Efectos de la falsa queja

Acreditado debidamente el dolo o culpa inexcusable del trabajador que interpuso la falsa queja, se procederá a su cese definitivo.

10ª y 11ª D.F. y C., Ley N° 27942 (27.02.03) y artículos 1º y 17º, D.S. N° 010-2003-MIMDES (26.11.2003)

2.2.7. Aplicación supletoria de las normas aplicables al régimen laboral privado

En tanto no contravengan las disposiciones que regulan el procedimiento administrativo antes detallado, serán de aplicación en forma supletoria, las reglas que regulan el procedimiento para sancionar los actos de hostigamiento sexual en el régimen laboral privado.

Artículo 16°, Ley N° 27942 (27.02.2003)

Acoso laboral⁽⁹³⁾

1. Definición y alcances

El acoso laboral, conocido también con el término inglés *mobbing* es un conjunto de comportamientos, por el cual una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica externa (agresión psicológica), de forma sistemática, y prolongada en el tiempo, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Esta forma de violencia se manifiesta por un trato o comunicación hostil y desprovista de ética, a base de acciones de hostigamiento frecuentes, (sistemática) por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo. Dicha conducta está encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral o la incapacidad del trabajador, sea ésta temporal o permanente, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo.

Como consecuencia de esta conducta sistemática el trabajador es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, situación que puede determinar, como en muchos casos, la incapacidad del trabajador. Sin embargo, entendemos que para que se configure el acoso laboral no será necesario que el trabajador presente daños psicológicos o la gravedad de éstos, sino que bastará con probar (lo cual no constituye tarea fácil) la intención del agresor y sus actos.

(93) COLOMA Cieza, Evelin

El *mobbing*, una forma de violencia laboral. En, Asesoría laboral N° 264, diciembre 2012. ECB Ediciones, Lima 2012.

1.1. Marco normativo

MARCO NORMATIVO	
Constitución	Artículo 1°.- La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. (Resaltado nuestro)
	Derechos fundamentales de la persona Artículo 2°.- Toda persona tiene derecho: (...)
	15. A trabajar libremente, con sujeción a ley. (...)
	Derechos fundamentales de la persona Artículo 2°.- Toda persona tiene derecho: (...)
	24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia: (...)
Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783	h. Nadie debe ser víctima de violencia moral, psíquica o física, ni sometido a tortura o a tratos inhumanos o humillantes. Cualquiera puede pedir de inmediato el examen médico de la persona agraviada de aquélla imposibilitada de recurrir por sí misma a la autoridad. (...)
	Artículo 22°.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.
	Artículo 23°.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, (...)
Texto Único Ordenado – TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR	Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. (...)
	Título Preliminar i. Principio de Prevención El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores.
Artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...)	
Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.	

2. Descripción y elementos

2.1. Sujetos

a. Activo

El acoso laboral puede ser ejercido por los siguientes sujetos:

- Por la entidad o empresa (empleador).
- Por un jefe hacia su empleado.
- Por un compañero de trabajo.
- Por un empleado hacia su jefe (poco frecuente).

b. Pasivo

El sujeto pasivo del acoso laboral es siempre

- El Trabajador.
- El Empleador.

Sin embargo, se debe tener presente que los efectos del acoso laboral pueden repercutir también en la organización laboral (otros trabajadores testigos de las conductas del agresor) y finalmente en la productividad de la empresa.

2.2. **Ámbito**

El ámbito donde se desarrolla o ejerce el acoso laboral es el marco del desarrollo de las relaciones de trabajo, tanto en su aspecto subjetivo como geográfico.

a. **Subjetivo**

– **Relación de trabajo**

Aquella por la cual el trabajador se obliga a prestar servicios de forma personalísima y subordinada al empleador a cambio de una retribución (remuneración).

- Otras de naturaleza similar, que si bien no son reconocidas como relación de trabajo generan una situación de dependencia, tales como las modalidades formativas.

b. **Espacial**

Las instalaciones propias del empleador, en la cuales se desarrolla la relación de trabajo, como aquellas en las que éste destaque personal (esfera de dominio del empleador).

2.3. **Bien jurídico protegido**

Frente al acoso laboral, el bien jurídico protegido es:

- El trabajo en condiciones dignas y justas.
- La intimidad, y la salud mental de los trabajadores.
- La armonía entre las personas que comparten un centro laboral.
- Un adecuado ambiente laboral en la empresa.

2.4. **Conductas**

Las conductas del acoso laboral pueden ser identificadas de acuerdo a los siguientes grupos:

– **Medidas organizacionales:**

- Ambiente hostil y cultura del miedo.
- Ataques a los derechos de los trabajadores.

– **Ataque al trabajo:**

- Presión excesiva y sobrecarga de trabajo.
- Menosprecio del trabajo realizado, tareas irrelevantes o denigrantes,
- Evaluaciones del trabajo efectuado, injustas.
- Poco o nulo acceso a recursos para desarrollar las funciones encomendadas.
- Imprecisión en el establecimiento de las metas, sean éstas con relación al trabajador y su desarrollo profesional, a su área de trabajo, entre otras.
- Falta de Motivación y reconocimiento.

– **Agresión verbal y física:**

- Agresión directa, mediante regaños y gritos.
- Evidenciar, o transmitir chismes, mentiras y comentarios negativos sobre el trabajador.
- Burlas e insultos contra el trabajador o sus familiares.
- Hablar en términos negativos del trabajador en su ausencia.
- Amenazas contra el trabajador o su familia.

– **Aislamiento:**

- Ignorar: No tomar en cuenta ideas o propuestas del trabajador.
- No relacionarse ni hablar con el trabajador víctima del acoso laboral.
- Exclusión de juntas, proyectos y reuniones.
- No proporcionar información al trabajador.
- Obstaculizar la interrelación del trabajador con sus compañeros.

– **Ataque a lo privado:**

- Ataque a lo personal de manera directa, conductas de hostigamiento hacia la persona, que pueden ser materializadas por la humillación o menosprecio hacia el trabajador o al trabajo que éste desarrolla.

2.5. Motivación

El factor coincidente en casi todos los casos es que las personas que ejercen el acoso laboral tienen como objetivo que el trabajador afectado abandone su centro de trabajo o por lo menos pida su cambio de área o locación. Este acoso también puede tener como objetivo minar la moral de la víctima, haciéndole perder su autoestima y sometiéndola a un proceso de aislamiento que degrada la consideración personal y social de la misma.

3. Afectación

3.1. Derecho a la dignidad humana, a la integridad y derecho al trabajo

El acoso laboral afecta directamente derechos fundamentales del trabajador, como el derecho al trabajo, propiamente dicho y todos los derechos derivados de éste.

Así también consideramos que la violencia ejercida mediante afecta gravemente el derecho a la dignidad y a la integridad de la persona, derechos inherentes al ser humano, y cuyo sustento es que la persona es un fin en sí misma, por lo que todo acto contrario a ésta se encuentra prohibido y constituirá sin lugar a duda una infracción constitucional.

3.2. Consecuencias del acoso laboral

El acoso laboral puede tener implicancias en la salud del trabajador, sean éstas psicológicas o físicas, así como laborales, dentro de los cuales tenemos las siguientes:

a. Para el trabajador

- Deterioro en la confianza en sí mismo y duda en cuanto a las capacidades profesionales que tiene.
- Se presenta un sentimiento de culpabilidad en la víctima, cree que todo lo que sucede es en realidad su culpa, esta situación se da a raíz que todos los errores, fallos o incumplimientos en el ambiente laboral le son atribuibles.
- Baja autoestima personal y profesional.
- Por lo general, presenta un cuadro de estrés agudo.
- Trastornos psicopatológicos, y psicosomáticos (la gravedad de éstos dependerá de la frecuencia e intensidad de la agresión).
- Existencia de duda o inseguridad emocional, torpeza, conflictos, indecisión para cosas ligadas a su entorno laboral, personal y social.
- Presencia de depresión, fatiga, irritabilidad, ansiedad, angustia.
- Deteriora su capacidad para interactuar en el ámbito laboral, familiar e incluso sentimental.
- Retraimiento de la víctima con la familia y amigos.

- Aislamiento social, la víctima se aleja de los amigos, compañeros y colegas debido a una aparente ineptitud e incapacidad.
- Estigmatización social en los sectores de la actividad laboral próximos. Esta situación se genera como consecuencia de las manifestaciones negativas o chismes evidenciados por el agresor, y tendrá como consecuencia que la víctima que postula o se presenta ante nuevas oportunidades laborales, tenga problemas para la obtención de un empleo, pues tiene un "pasado laboral" (malintencionadamente creado por el agresor) que lo perjudica.

b. Para la empresa

- Con relación al rendimiento o productividad del trabajador, definitivamente el trabajar bajo estrés, amenazas, malos tratos, gritos y otras manifestaciones de acoso, deteriorará el nivel productivo del trabajador.
- En cuanto al clima laboral, éste se verá afectado ante el surgimiento de este tipo de situaciones, pues los trabajadores advierten que no se cuenta con un ambiente de trabajo sano y seguro.

4. Obligaciones del empleador

4.1. Prevención

Toda vez que el acoso laboral se presenta en las relaciones de trabajo es indudable el papel del empleador frente a la prevención de estas conductas para lo cual, resulta recomendable adoptar, entre otras las siguientes medidas:

- Otorgar información y educación sobre estas formas de violencia a los trabajadores.
- Elaborar documentos, y efectuar campañas de capacitación.
- Establecer en los reglamentos internos de trabajo de las empresas e instituciones mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral.
- Elaborar y difundir políticas contra el acoso en el trabajo.
- Regular un procedimiento interno, a efectos de atender las denuncias de acoso laboral que se presenten, la calificación del acoso laboral como falta y las sanciones aplicables a los responsables.

4.2. Investigación

Consideramos que el empleador está obligado a contar con mecanismos que le permitan identificar la presencia de acoso laboral en el centro de trabajo, o lugar donde éste destaque a sus trabajadores para el cumplimiento de sus funciones. Una investigación preventiva que permita identificar estas agresiones desde su inicio.

Así también, de recibir una denuncia por acoso laboral está obligado a iniciar el procedimiento de investigación establecido en los dispositivos internos con la finalidad de tomar las medidas que sean pertinentes.

4.3. Formas de evaluación

Dentro de las diferentes propuestas para la investigación y determinación del acoso laboral el empleador podría utilizar los diversos cuestionarios elaborados por distintos investigadores, tales como Heinz Leymann, uno de los pioneros en tratar e investigar sobre el acoso laboral, considerado The Inventory of Psychological Terrorization.

La utilización de dichas herramientas contribuirá a la tarea preventiva de los empleadores.

4.4. Sanción

De advertirse (luego de cumplir con el procedimiento de investigación) la presencia de acoso laboral el empleador deberá sancionar al agresor, encontramos que la conducta del agresor podría ser considerada

(atendiendo a la gravedad del hecho) hasta como una falta grave, en tal caso el responsable podría ser sancionado con el despido.

Para lo cual resulta necesario que el procedimiento y sanciones frente al acoso laboral se encuentren debidamente regulados en las normas internas del empleador.

4.5. Regulación: normatividad

Regulación indirecta

El derecho al trabajo, a la dignidad humana, integridad de la persona y a la salud, se encuentran regulados por nuestra Constitución Política de 1993 como fundamentales, por lo que su observancia es obligatoria. Asimismo, existen leyes y normas que regulan la prevención de la seguridad y salud del trabajador como deber de los empleadores, y prohíben actos que atenten contra la moral del trabajador, así como todo acto que constituya actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador, por lo que una víctima de acoso laboral podría accionar judicialmente contra su acosador. Sin embargo, al no existir una regulación que de forma directa regule, prohíba y sancione la comisión de estas conductas, será difícil para los trabajadores lograr una adecuada protección.

4.6. Multa al empleador

Para efectos del Procedimiento Inspectivo Laboral se ha establecido como infracción muy grave el no adoptar medidas para prevenir o cesar los actos de hostilidad o actos que afecten la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

CAPÍTULO 12

Obligaciones del empleador

CRONOGRAMA DE PLAZOS Y VENCIMIENTOS DE LAS OBLIGACIONES CONTENIDAS EN LA SÍNTESIS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL		
Obligación laboral		Plazo o vencimiento
Relaciones laborales		
Asistente social diplomado	Nombramiento.	En cuanto la empresa cuente con más de 100 trabajadores.
Servicio de relaciones industriales	Establecimiento.	En cuanto la empresa cuente con más de 100 trabajadores.
	Comunicación del nombramiento a la AAT.	Dentro de las 48 horas siguientes al nombramiento de la persona encargada.
Trabajo a domicilio	Suscripción del contrato.	Antes o al inicio de la prestación del servicio.
	Inscripción del contrato.	Dentro de los 15 días naturales de la suscripción del contrato.
Contratos modales	Suscripción del contrato.	Antes o al inicio de la prestación del servicio.
	Inscripción del contrato.	Dentro de los 15 días naturales de la suscripción del contrato.
Asignación familiar	Pago.	En la oportunidad de pago de la remuneración ordinaria.
Bonificación por tiempo de servicios	Pago.	En la oportunidad de pago de la remuneración ordinaria.
Trabajadores adolescentes	Solicitud de autorización ante la AAT.	Antes o al inicio de la prestación del servicio.
Compensación por tiempo de servicios	Elección del depositario y moneda.	Hasta el 30 de abril ó 31 de octubre, según la fecha de ingreso del trabajador.
	Realización del depósito.	15 de mayo ó 15 de noviembre.
	Entrega de la hoja de liquidación.	5 días hábiles de efectuado el depósito.
	Información del depositario del saldo de la cuenta.	15 días calendario de efectuado el depósito.
Gratificaciones	Pago.	Fiestas Patrias: 15 de julio. Navidad: 15 de diciembre.
Reglamento interno de trabajo	Comunicación a la AAT.	Cuando la empresa cuente con más de 100 trabajadores.
	Comunicación a los trabajadores.	5 días naturales de presentado el reglamento a la AAT.
Prestaciones alimentarias	Suscripción del convenio.	Antes o al inicio del suministro.
	Presentación del convenio ante la AAT.	15 días luego de la suscripción.
Descansos remunerados	Acuerdo para la compensación del trabajo en días feriado o de descanso semanal.	Antes del trabajo en dichos días.
	Pacto para reducción, acumulación o fraccionamiento del descanso vacacional.	Hasta antes del vencimiento de la oportunidad de goce del descanso vacacional.

Obligación laboral		Plazo o vencimiento
Relaciones laborales		
Seguro de vida	Contratación de la póliza.	Cuando el trabajador cumple los 4 años de trabajo.
	Comunicación de la contratación a la AAT.	Dentro de los 30 días calendario siguientes de la contratación de la póliza.
Registro de trabajadores	Inscripción en el T-Registro.	Dentro del día de ingreso.
	Modificación o actualización de datos.	Dentro de los 5 días hábiles siguientes.
	Baja del registro.	Dentro del primer día hábil siguiente al cese.
	Declaración en el PDT o en la PLAME.	Según el cronograma dado por la SUNAT.
Boletas de pago	Emisión.	Según la periodicidad de la remuneración: semanal, quincenal o mensual.
	Entrega de la boleta al trabajador.	A más tardar al tercer día hábil de la fecha de pago.
Participación en las utilidades	Distribución.	Dentro los 30 días naturales siguientes a la presentación de la declaración jurada anual del Impuesto a la Renta.
	Entrega de la hoja de liquidación.	Con el pago de las utilidades.
	Comunicación al Fondoempleo de la existencia de remanentes.	Al vencimiento del plazo de la presentación de la declaración jurada del impuesto a la renta.
	Aporte de los remanentes al Fondoempleo.	Dentro los 30 días naturales siguientes a la presentación de la declaración jurada anual del Impuesto a la Renta.
Seguridad y salud en el trabajo		
Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo	Elaboración.	Cuando la empresa tenga por lo menos 20 trabajadores.
	Comunicación a los trabajadores.	Inmediatamente después de elaborado.
Seguro Complementario	Contratación.	Cuando se realicen actividades de riesgo.
	Declaración y pago.	Según el cronograma dado por la SUNAT.
Empleo y colocación		
Agencias privadas de empleo	Inscripción en el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo.	Antes de que inicien operaciones.
Intermediación y tercerización		
Cooperativas de trabajo	Inscripción en el registro nacional de entidades de intermediación.	Antes de iniciar operaciones.
	Registro de contratos suscritos con las usuarias.	15 días naturales luego de la suscripción.
	Nómina de socios trabajadores destacados a la usuaria.	15 días naturales de producido el destaque.

Obligación laboral		Plazo o vencimiento
Relaciones laborales		
Empresas de servicios	Inscripción en el registro nacional de entidades de intermediación.	Antes de iniciar operaciones.
	Registro de contratos suscritos con las usuarias.	15 días naturales luego de la suscripción.
	Registro de los contratos de trabajo entre el trabajador destacado y la intermediadora.	15 días naturales de suscrito.
De la empresa usuaria	Tener copia de la constancia de inscripción vigente de la intermediadora.	Antes o al inicio de la prestación de servicios.
Tercerizadoras	Inscripción en el Registro Nacional de Empresas tercerizadoras de la AAT.	Se entiende cumplida la obligación si se declara el desplazamiento en la planilla electrónica.
	Comunicación a los trabajadores desplazados la actividad a realizar y la empresa de destino.	Antes del desplazamiento.
Tercerizadoras	Comunicar a los trabajadores de la principal: la tercerizadora, los trabajadores desplazados y la actividad.	Dentro de los 5 días siguientes al mes calendario en que se produjo el desplazamiento o dentro de las 24 horas de la solicitud efectuada por la organización sindical.
Promoción y formación del empleo		
Aprendizaje	Suscripción del convenio.	Antes o al inicio de la prestación del servicio.
Prácticas profesionales	Suscripción del convenio.	Antes o al inicio de la prestación del servicio.
	Presentación del plan.	Con la presentación del convenio.
Pasantía	Suscripción del convenio.	Antes o al inicio de la prestación del servicio.
Reinserción laboral	Suscripción del convenio.	Antes o al inicio de la prestación del servicio.
	Presentación del plan.	Dentro de los 5 días hábiles siguientes de su elaboración.
Registros de los convenios ante la AAT	Aprendizaje, prácticas, capacitación, pasantía, reinserción laboral.	Dentro de los 15 días naturales de la suscripción del convenio.
Contratación de trabajadores extranjeros		
Suscripción del contrato		Antes o al inicio de la prestación del servicio.
Presentación del contrato ante la AAT		Antes o al inicio de la prestación del servicio.
Obtención de la calidad migratoria habilitante		Antes o al inicio de la prestación del servicio.
Seguro social de salud		
Inscripción del trabajador - asegurado		Con la inscripción del T-Registro.
Inscripción de derechohabientes		Primer día hábil siguiente a la comunicación que haga el empleador.
Pago de las aportaciones		Según el cronograma dado por la SUNAT.

1. T-Registro

PLAZOS PARA EL ALTA, BAJA Y MODIFICACIONES EN EL T-REGISTRO		
Tipo de Personal	Alta	Baja
Trabajador dependiente	Dentro del día de ingreso, independientemente de la modalidad contractual y de los días laborados.	Dentro del primer día hábil siguiente a la fecha en que se produjo el término de la prestación de servicios, la suspensión o fin de la condición de pensionista, el fin de la obligación de realizar aportaciones a ESSALUD o el fin de la condición de derechohabiente, según corresponda.
Contrato cuarta quinta categoría (Art. 34° inciso f) del TUO de la LIR)	Dentro del día de ingreso, independientemente de la modalidad contractual y de los días laborados.	
Aprendiz SENATI	Hasta el día de vencimiento o presentación de la declaración de los aportes a ESSALUD.	
Pensionista	Primer día hábil del mes a aquél en que se produjo el devengo de la primera pensión.	
Derechohabiente	Primer día hábil siguiente a la comunicación que efectúe el trabajador, pensionista y Aprendiz SENATI.	

Cualquier modificación o actualización de los datos de la información existente en el T-REGISTRO, deberá ser efectuada por el empleador dentro del plazo de cinco (05) días hábiles de haber ocurrido el evento o de la fecha en que el empleador tuvo conocimiento.

Res. N° 183-2011/SUNAT (05.11.2011)

D.S. N° 015-2010-TR (08.12.2010), D.S. N° 008-2011-TR (05.06.2011) y R.S. N° 183-2011/SUNAT (05.07.2011)

ENTREGA DE CONSTANCIA AL TRABAJADOR EN EL T-REGISTRO		
Típos	Definición	Plazo
Alta en el registro	Se produce al ingreso o reingreso del trabajador.	El día hábil siguiente del inicio de la prestación.
Modificación o actualización de datos	Referidos a los datos de identificación de trabajadores y derechohabientes.	Dentro de los 15 días calendario siguientes a la fecha en que se produjo la modificación o actualización.
Baja en el registro	Se produce al cese en las labores del trabajador.	Sólo si es solicitado por el trabajador. Su entrega se realiza dentro de los 2 días calendario siguiente de la fecha en que se presentó la solicitud.

- El personal que haya sido incorporado directamente al T-REGISTRO podrá solicitar la constancia de alta, debiendo el empleador cumplir con la obligación de entrega en un plazo de 30 días calendarios, contados a partir del día siguiente a la presentación de la solicitud.
- Se entenderá cumplida la obligación cuando el empleador remita la constancia generada por el T-REGISTRO, a través de medios físicos o electrónicos, siempre que se acredite la recepción de la misma por parte de los destinatarios.

D.S. N° 015-2010-TR (18.12.2010)

2. Presentación de contratos de trabajo: modales, tiempo parcial, extranjeros, migrantes andinos

Contrato	Formalidad	Entidad	Forma de presentación	
Por tiempo indeterminado	Verbal o por escrito	Ninguna	Ninguna	
Sujeto a modalidad	Por escrito	AAT	Lima	Aplicativo página Web
			Provincias y Callao	Presencial
A tiempo parcial	Por escrito	AAT	Lima	Aplicativo página Web
			Provincias y Callao	Presencial
Trabajador extranjero	Por escrito	AAT	Presencial	
Trabajador migrante andino	Por escrito	AAT	Aplicativo página Web	

3. Presentación convenios de modalidades formativas laborales

Contrato	Formalidad	Entidad	Forma de presentación	
Aprendizaje Senati	Por escrito	Senati	Presencial	
Modalidades formativas laborales	Por escrito	AAT	Lima	Aplicativo página Web
			Provincias y Callao	Presencial

4. Obligación de entrega del boletín informativo de regímenes pensionarios

Ver punto 3 del Título VII del capítulo 46.

5. Contar con un registro de control de asistencia

Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores. La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas y los destacados al centro de trabajo por entidades de intermediación laboral.

No existe obligación de llevar un registro de control de asistencia para trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes durante el día.

El control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, adaptándose medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida.

En el lugar del centro de trabajo donde se establezca el control de asistencia debe exhibirse a todos los trabajadores, de manera permanente, el horario de trabajo vigente, la duración del tiempo de refrigerio, y los tiempos de tolerancia, de ser el caso.

Contenido mínimo:

- Nombre, denominación o razón social del empleador.
- RUC del empleador.
- Nombre y número de identidad del trabajador.
- Fecha, hora y minuto de ingreso y salida.
- Horas y minutos de permanencia del trabajador fuera de la jornada de trabajo.

D.S. N° 004-2006-TR (06.04.2006) y D.S. N° 0011-2006-TR (06.06.2006)

(Ver Capítulo 6)

6. Exhibiciones

a. Exhibir la Síntesis de la Legislación Laboral

Todo centro de trabajo debe contar con un ejemplar de la Síntesis de la Legislación Laboral, el cual deberá encontrarse a disposición de los trabajadores en la Oficina de Relaciones Industriales o dependencia que haga sus veces.

R.M. N° 322-2009-TR (06.11.2009)

b. Exhibir el horario de trabajo

El empleador debe mostrar por medio de carteles colocados en un lugar visible de su establecimiento o por cualquier otro medio adecuado, las horas en que se inicia y culmina la jornada de trabajo. En caso el trabajo se realice por equipos, se señalará las horas en que comience y termine la jornada de cada equipo. Se deberá dar a conocer el horario de los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo y la hora en que se hace efectivo el refrigerio.

Convenio N° 1 de la O.I.T., ratificado por Res. Leg. N° 10195 (23.03.45), artículo 2°, D.S. N° 008-2002-TR (04.07.2002) y D.S. N° 004-2006-TR (06.04.2006)

c. Prohibición de fumar

Está prohibido fumar en la totalidad de los ambientes de los establecimientos dedicados a la salud y educación, así como en el interior de los lugares de trabajo y las dependencias públicas.

Se entenderá por lugar de trabajo todo lugar utilizado por las personas durante su empleo o trabajo. Esta definición debe abarcar no solamente el trabajo remunerado, sino también el trabajo voluntario del tipo que normalmente se retribuye. Además, los lugares de trabajo incluyen no solo aquellos donde se realiza el trabajo, sino también todos los lugares que los trabajadores suelen utilizar en el desempeño de su empleo; entre ellos, por ejemplo, los pasillos, ascensores, tragaluz de escalera, vestíbulos, instalaciones conjuntas, cafeterías, servicios higiénicos, salones, comedores y edificaciones anexas tales como cobertizos, entre otros. Los vehículos de trabajo se consideran lugares de trabajo y deben identificarse de forma específica como tales. Los interiores de los lugares de trabajo incluyen todos los espacios que se encuentren dentro del perímetro de los mismos.

Además debe tener en cuenta:

- En los Reglamentos Internos de Trabajo de las entidades públicas o empresas privadas se debe incluir la prohibición expresa de fumar en todas sus instalaciones.
- En los ambientes y espacios señalados se colocarán, en un número mínimo razonable, anuncios en idioma español (o en otro idioma, de ser necesario) con o sin imágenes y que contengan necesariamente la prohibición de fumar).
- La visibilidad de los carteles dependerá de las características propias de cada establecimiento, de forma tal que sean perceptibles al público en general.

Ley N° 28705, D.S. N° 015-2008-SA (05.07.2008), D.S. N° 001-2010-SA (14.01.2010) y D.S. N° 001-2011-SA (15.01.2011)

7. Seguro de vida

a. Contratación

El D. Leg. N° 688 contempla como una obligación de los empleadores, contratar un seguro de vida para los trabajadores que hayan prestado servicios durante 4 años. En caso de reingreso, es acumulable el tiempo de servicios prestado con anterioridad; la norma también establece que el empleador puede contratar facultativamente dicho seguro, a partir de los 3 meses de servicio del personal, es decir superado el período de prueba.

b. Registro

El empleador debe registrar ante la AAT los contratos o pólizas de seguro dentro de los 30 días naturales siguiente a la firma del contrato o la renovación de la póliza.

D. Leg. N° 688 (05.11.91), Ley N° 29549 (03.07.2010) y D.S. N° 003-2011-TR (18.03.11)

(Ver capítulo 9)

8. Contar con un reglamento interno de trabajo

Todo empleador con más de 100 trabajadores en planilla, está obligado a contar con un reglamento interno de trabajo, el cual debe ser presentado a la AAT para su aprobación.

Este reglamento deberá contener las condiciones a las que deberá sujetarse el empleador y los trabajadores, en el cumplimiento de sus prestaciones.

El empleador está obligado a hacer entrega a sus trabajadores de un ejemplar del reglamento interno de trabajo y sus modificaciones, dentro de los 5 días naturales de su presentación ante el MTPE.

Dicho reglamento interno de trabajo determinará las condiciones a que deberán sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones respecto de:

- La admisión o ingreso de los trabajadores.
- Las jornadas, horarios de trabajo y tiempo de refrigerio.
- Las normas de control de asistencia al trabajo.
- Las normas de permanencia en el puesto referidas a permisos, licencias e inasistencias.
- La modalidad de los descansos semanales.
- Los derechos y obligaciones del empleador.
- Los derechos y obligaciones del trabajador.
- Las normas tendientes al fomento y mantenimiento de la armonía entre trabajadores y empleador.
- Las medidas disciplinarias.
- La persona o dependencia encargada de atender los asuntos laborales y la tramitación de los mismos.
- Las normas elementales que se deben observar dentro del desarrollo de la actividad laboral, con la finalidad de cautelar la higiene y seguridad en el trabajo, y las indicaciones para evitar accidentes u otros riesgos profesionales, así como las instrucciones respectivas para prestar los primeros auxilios.
- Las demás disposiciones que se consideren convenientes de acuerdo con la actividad de la empresa.
- Cláusulas referidas a las medidas nacionales frente al VIH y SIDA en el centro de trabajo dispuestas por la R.M. N° 376-2008-TR (30.11.2008).
- Prohibición expresa de fumar en todas sus instalaciones dispuesta por la Ley N° 28705 (06.04.2006) y el D.S. N° 001-2011-SA (15.01.2011).
- Incorporar procedimiento preventivo y sancionador del hostigamiento sexual previsto en la Ley N° 27942 (27.02.2003) y el D.S. N° 010-2003-MIMCES (26.11.2003)

D.S. N° 039-91-TR (31.12.91) y trámites 29 y 30 TUPA-MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006)

9. Obligaciones referidas a la seguridad y salud en el trabajo

En la medida en que es responsabilidad del empleador el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, está obligado a:

- Organizar un servicio de seguridad y salud en el trabajo
- Implementa los registros y documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Constituir un comité de seguridad y salud en el trabajo y elaborar un reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, si cuentan con más de 20 trabajadores. elaboran su reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.
- Entregar a cada trabajador copia del reglamento interno de seguridad y salud.

- Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud.
- Adjuntar al contrato de trabajo la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Brindar facilidades económicas y licencias con goce de haber para la participación de los trabajadores en cursos de formación en la materia.
- Elaborar y exhibir un mapa de riesgos.

Ley N° 29783 (20.08.2011)

(Ver capítulos 44, 45, 46)

10. Establecer el servicio de relaciones industriales

Las empresas que tengan más de 100 trabajadores, entre obreros y empleados, permanentes o contratados bajo cualquiera de las modalidades previstas en la LPCL, deberán contar con una dependencia adecuada que se encargue de las relaciones industriales, para la atención de las cuestiones laborales en forma permanente.

La empresa informará a la AAT de su respectiva jurisdicción, el nombre de la persona o personas encargadas del servicio de relaciones industriales, así como los cambios que al respecto se produzcan, dentro del término de 48 horas.

Si la empresa obligada tuviera más de un centro de trabajo, la dependencia funcionará en aquel que tenga el mayor número de servidores. En este caso, dicha dependencia deberá estar dotada de los medios adecuados para cumplir sus funciones, respecto de los demás centros de trabajo.

Tratándose de empresas que no tengan más de 100 trabajadores, éstas tienen un plazo de 90 días para establecer el servicio de relaciones industriales, el cual se contará a partir del momento en que alcancen ese número de servidores.

D. Ley N° 14371 (12.01.63) y D.S. N° 005 (23.04.63)

11. Contar con un asistente social diplomado

Las empresas de la actividad privada comprendidas en los alcances del Decreto Ley N° 14371, vale decir, aquellas que cuenten con más de 100 trabajadores, incorporarán en el Servicio de Relaciones Industriales, un asistente social diplomado, el mismo que se encargará de efectuar las labores propias de su especialidad en favor de los trabajadores del respectivo centro de trabajo.

Las empresas que por la naturaleza de sus actividades, como las de construcción civil, realicen labores eventuales dentro de la misma actividad, en lugares próximos, podrán utilizar los servicios comunes de un asistente social, a condición que estos servicios comunes ofrezcan atención permanente a los trabajadores de las empresas mencionadas.

Ley N° 27918 (11.01.2003), D.S. N° 009 (12.07.65) y D.S. N° 004-79-SA (10.09.79)

12. Registro ante el MTPE por actividades de alto riesgo

Ver punto 20.3 de este capítulo.

13. Obligación de pagar subsidios de la seguridad social

ENCARGADO DEL PAGO DEL SUBSIDIO		
Entidad que paga el subsidio	Empleador (reembolso)	ESSALUD (pago directo)
Subsidio		
Subsidio por incapacidad temporal	- Asegurados regulares - Asegurados agrarios dependientes	- Trabajadores del hogar - Trabajadores de construcción civil - Asegurados agrarios independientes - Pescadores y procesadores pesqueros artesanales independientes - Trabajadores del sector público
Subsidio por maternidad	- Asegurados regulares - Asegurados agrarios dependientes	- Trabajadores del hogar - Trabajadores de construcción civil - Asegurados agrarios independientes - Pescadores y procesadores pesqueros artesanales independientes - Trabajadores del sector público
Subsidio por lactancia		- Asegurados regulares - Asegurados agrarios dependientes e independientes - Trabajadores del hogar - Trabajadores de construcción civil - Pescadores y procesadores pesqueros artesanales independientes - Trabajadores del sector público
Subsidio por gastos de sepelio		- Asegurados regulares - Asegurados agrarios dependientes e independientes - Trabajadores del hogar - Trabajadores de construcción civil - Pescadores y procesadores pesqueros artesanales independientes

Acuerdo N° 58-14-ESSALUD-2011 (28.07.2011) y Res. Gere. Gen. N° 619-GG-ESSALUD-2012 (03.12.2012)

14. Comunicación de accidentes de trabajo

Ver punto 13.2 del capítulo 43.

15. Intermediación laboral

a. Constancia de inscripción vigente de la intermediadora

Tener una copia de la constancia de inscripción vigente de la entidad de intermediación que le presta servicios, durante el tiempo de duración del contrato que las vincule.

b. Contrato de locación con la intermediadora

Celebrar un contrato de locación de servicios con la entidad de intermediación, en la que deberá de incluirse cláusulas referidas a la descripción de las labores a realizarse, fundamentando la naturaleza temporal, complementaria o especializada del servicio, en relación con el giro del negocio de la empresa usuaria y los términos del contrato del personal destacado, es decir, la identificación del trabajador, el cargo, la remuneración y el plazo del destaque.

Ley N° 26726 (09.01.2002) y D.S. N° 003-2002-TR (28.04.2002)

16. Tercerización laboral

a. Registro Nacional de Empresas tercerizadoras

Se consideran inscritas en el Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras las tercerizadoras que cumplen con registrar el desplazamiento de su personal a empresas principales en la planilla electrónica (T-Registro y Plame), con independencia de su fecha de constitución (*ver punto 20.3. de este capítulo*).

b. Obligación de información a los trabajadores

A los trabajadores de la tercerizadoras desplazados

- **Se informa a:** los trabajadores desplazados y a sus representantes.
- **Materia a informar:** la actividad empresarial a ejecutar y a la unidad productiva o ámbito de la empresa principal en la que la misma será realizada.
- **Medio informativo:** dicha información podrá ser incluida en los contratos de trabajo o transmitida mediante comunicación escrita.
- **Oportunidad:** antes del desplazamiento.

c. Trabajadores de la principal

- **Se informa a:** la organización sindical o, en su defecto, a los delegados.
- **Materia a informar:** identidad de la empresa tercerizadora y de los trabajadores desplazados, así como las actividades que éstos realizarán.
- **Plazo:** dentro de los 5 días siguientes al mes calendario en que se produjo el desplazamiento o dentro de las 24 horas de la solicitud que sea efectuada por parte de la organización sindical.

Ley N° 29245 (24.06.2008), D.Leg. N° 1058 (25.06.2008) y D.S. N° 006-2008-TR (12.09.2008)

17. Obligaciones de las agencias privadas de empleo

Ver punto 3 del capítulo 3.

18. Conservación de documentos

a. Boletas

Respecto del duplicado de las boletas y las correspondientes constancias, el empleador está obligado a conservarlas hasta **5 años** después de efectuado el pago.

b. Planillas

Los empleadores están obligados a conservar sus planillas y otros documentos laborales, por un período que no excederá los **5 años** contados a partir de la ocurrencia del hecho, la emisión del documento o el cierre de las planillas de pago.

c. Registro y control de asistencia

Los empleadores deben conservar los registros de asistencia hasta por **5 años** después de ser generados.
Ley N° 27029 (30.12.98), D.S. N° 001-98-TR (22.01.98) y D.S. N° 018-2007-TR

19. Documentos que se entregan al cese del trabajador

a. Entregar certificado de trabajo

Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las 48 horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las

labores desempeñadas. A solicitud del trabajador, se indicará además la apreciación de su conducta o rendimiento.

3ª D.C.T.D. y F., D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

b. Obligación del empleador de entregar certificado de retenciones de rentas de quinta categoría

Los agentes de retención de rentas de quinta categoría deben entregar al perceptor de dichas rentas, antes del 1 de marzo de cada año, un certificado en el que se deje constancia del monto abonado y el impuesto retenido correspondiente al año anterior.

Cuando el contrato de trabajo termine antes de finalizado el ejercicio, el empleador extenderá de inmediato y por duplicado, el certificado de retenciones por el período trabajado en el año calendario.

Artículo 45°, D.S. N° 122-94-EF (21.09.94) y artículo 2°, Res. N° 010-2006/SUNAT (13.01.2006)

c. Obligación de entrega de constancia de aportes al sistema pensionario

El empleador que realice la retención y pago de los aportes a la AFP o al ONP, deberá entregar a cada trabajador un comprobante de Retenciones por Aportes al Sistema de Pensiones, antes del 1° de marzo de cada año.

Ley N° 27605 (22.12.2001)

d. Constancia de cese para retiro de la CTS

El empleador entregará al trabajador la certificación que acredite el término de la relación laboral, dentro de las 48 horas de producido el cese.

Artículos 45° y 46°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

20. Obligaciones derogadas, inexistentes o sustituidas

20.1. Derogadas

a. Mediante el D.S. N° 008-96-TR (26.08.96), fueron derogadas por considerarse innecesarias, una serie de obligaciones formales:

- Colocar en lugar visible el monto de la remuneración mínima vital.
- Exhibir el resumen de las principales disposiciones laborales.
- Exhibir en lugar visible los convenios y pactos colectivos.
- Publicar con anticipación de 8 días la nómina de trabajadores que gozarán de vacaciones.
- Publicar un cartel con las fechas de pago de las 4 últimas cotizaciones al IPSS (ahora ESSALUD).
- Publicar en lugar visible la relación de trabajadores menores de 18 años.
- Publicar el horario de atención del Jefe de Relaciones Industriales.
- Informar a la AAT sobre el pago de la asignación anual sustitutoria de utilidades.
- Remitir a la AAT anualmente el rol vacacional.
- Comunicar a la AAT los acuerdos sobre compensación de tardanzas por paralización de transportes.
- Informar a la AAT sobre los turnos y horarios de trabajo.
- Remitir a la AAT la relación de trabajadores mujeres y menores.
- Informar a la AAT sobre las normas y prácticas de supervisión.
- Contar con un Libro de Registro de Reglamentos, Pactos y Contratos de Trabajo.
- Contar con un Libro de Retiro Voluntario de trabajadores obreros.
- Llevar un Libro de Recargo al Consumo.
- Llevar un Libro de Vacaciones.

b. Liquidación anual de aportes y retenciones de la seguridad social

El empleador debía presentar, ante la entidad administradora respecto de la cual realiza la declaración y pago de los aportes de sus trabajadores, una Liquidación Anual de Aportes y Retenciones de la Seguridad Social por cada uno de los afiliados, la misma que debía presentarse en el mes de enero del año siguiente al que corresponda el aporte.

Esta obligación, originalmente establecida por la Ley N° 27605 (22.12.2001), ha sido expresamente derogada por el D. Leg. N° 1110 (20.06.2012).

20.2. Inexistentes

- Comunicar a la AAT el procedimiento de despido.
- Comunicar a la AAT las sanciones disciplinarias (memorandos, suspensiones).
- Comunicar a la AAT la renuncia del trabajador.
- Comunicar a la AAT la no renovación o la conclusión del contrato modal.
- Comunicar a la AAT el acuerdo de reducción de remuneraciones.
- Comunicar a la AAT acuerdos sobre vacaciones: reducción ("venta"), fraccionamiento o acumulación ("postergación").
- Obtener el Registro Unificado (reemplazado por el RUC).
- Obtener el registro patronal (reemplazado por el RUC).
- Obtener el autogenerado (reemplazado por el DNI).
- Comunicar a la AAT el cese de un beneficiario de modalidades formativas laborales.
- Presentar a la AAT los contratos de trabajo por tiempo indeterminado (salvo se trate de trabajador extranjero que es contratado como nacional).
- Comunicar a la AAT los acuerdos referidos a la reducción de la remuneración o los cambios de las condiciones de trabajo.
- Comunicar a la AAT los cambios en el goce del descanso semanal obligatorio.

20.3. Sustituidas

- Contar con Libro Especial de Beneficiarios de Modalidades Formativas

La obligación establecida en el artículo 48° de la Ley N° 28518, en la parte referida a la inscripción de los beneficiarios de las diferentes modalidades formativas mediante un libro especial y la autorización de éste por el MTPE, se considera cumplida con la presentación de la planilla electrónica. *6ª D.C.F., D.S. N° 018-2007-TR (28.08.2007)*

- Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras

La Ley ha previsto que para iniciar y desarrollar sus actividades, las empresas tercerizadoras se inscriben en un Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo de 30 días hábiles de su constitución, queda sujeta la vigencia de su autorización a la subsistencia de su registro. Sin embargo, el Reglamento ha precisado que:

- Se consideran inscritas en el Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras las tercerizadoras que cumplen con registrar el desplazamiento de su personal a empresas principales en la planilla electrónica, con independencia de su fecha de constitución.

Oficio N° 873-2009-MTPE/2 (17.03.2009)

- Registro ante el MTPE por actividad de alto riesgo

Anteriormente, las entidades empleadoras que realicen actividades de alto riesgo debían registrarse ante el MTPE, dentro de los 15 días hábiles de iniciada la actividad; sin embargo, a través de la R.M. N° 021-2010-TR (17.01.2010) se eliminaron 8 trámites de TUPA del MTPE, entre

ellos el trámite 32, referido al registro de entidades empleadoras que desarrollan actividades del alto riesgo.

De esta forma, mediante artículo único de la Resolución Ministerial N° 074-2008-TR (07.03.2008), se estableció que la obligación de inscripción ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), de las entidades empleadoras que desarrollan actividades de alto riesgo, se considerará cumplida por aquellos empleadores obligados a utilizar la Planilla Electrónica que declaren en ella los establecimientos en los que se desarrollan actividades de riesgo.

Artículo 87°, D.S. N° 009-97-SA (09.09.97), artículos 2° y 3°, R.M. N° 090-97-TR (01.11.97), R.M. N° 074-2008-TR (07.03.2008) y artículo 1°, R.M. N° 021-2010-TR (17.01.2010)

– **Comunicación al depositario de la CTS de las 6 últimas remuneraciones del trabajador**

La Ley N° 30334 (24.06.2015) autoriza a los trabajadores a disponer libremente del 100% del excedente de 4 remuneraciones brutas, de los depósitos por CTS efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición. Para tal efecto se considerará el monto de la última remuneración del trabajador y corresponderá a los empleadores comunicar a las instituciones financieras el monto intangible de cada trabajador.

La Ley N° 30334 no ha sido reglamentada y no se tiene mayor precisión sobre la forma de comunicación y la oportunidad para efectuar dicha comunicación. Bajo el esquema anterior, el empleador debía efectuar la comunicación al 30 de abril y al 31 de octubre de cada año, pero en este momento, a falta de precisión de la ley por la falta de reglamento, la comunicación de las 4 remuneraciones brutas deberían ser comunicadas con ocasión del requerimiento del trabajador de efectuar un retiro de los depósitos de CTS.

En todo caso, debemos mantenernos en alerta por si alguna norma reglamentaria que pudiera dictar el Ministerio de Trabajo disponga alguna fecha precisa para efectuar la mencionada comunicación.

TÍTULO II
REGÍMENES ESPECIALES Y GRUPOS
DE PROTECCIÓN ESPECIAL

CAPÍTULO 13

Trabajadores agrarios y acuícolas

El régimen especial para el trabajo agrario se encuentra regulado por la Ley N° 27360 (31.10.2000), Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, la cual se encuentra modificada por el D. Leg. N° 1035 (25.06.2008) y reglamentada mediante el D.S. N° 049-2002-AG (11.09.2002).

Asimismo, de acuerdo con lo señalado por la Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura, Ley N° 27460 (26.05.2001), las disposiciones para el régimen especial agrario, relativas al régimen laboral y de seguridad social, serán también aplicables a quienes llevan a cabo la actividad acuícola.

1. Trabajo agrario

1.1. Ámbito subjetivo

Estas normas son aplicables a los empleadores ya sean personas naturales o jurídicas:

- Que desarrollen principalmente actividades de cultivo o crianza, con excepción de la industria forestal.
- Que realicen actividad agroindustrial⁽⁹⁴⁾, fuera de la Provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao, siempre que utilicen principalmente productos agropecuarios producidos directamente o adquiridos de las personas que desarrollen cultivos y/o crianzas en áreas donde se producen dichos productos. No se encuentran incluidas las actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza.

Para comprender cabalmente la extensión del ámbito subjetivo tendremos en cuenta lo siguiente:

- Se entenderá que el beneficiario realiza principalmente la actividad de cultivo, crianza y/o agroindustrial, cuando se presume que los ingresos netos por otras actividades no comprendidas en los beneficios establecidos por la Ley, no superarán en conjunto el 20% del total de sus ingresos netos anuales proyectados.

Artículo 2°, Ley N° 27360 (31.10.2000) y artículo 2°, D.S. N° 049-2002-AG (11.09.2002)

1.2. Acogimiento

El acogimiento a los beneficios a que se refiere la Ley se efectuará en la forma, plazo y condiciones que SUNAT establezca. Si bien el D.S. N° 049-2002-AG (11.09.2002) precisa que el referido acogimiento se realizará con una periodicidad anual y tendrá carácter constitutivo, el Tribunal Fiscal ha emitido la Resolución N° 05835-1-2005 (23.09.2005), estableciendo como precedente de observancia obligatoria, que dicho carácter constitutivo vulnera el principio de legalidad.

Para su acogimiento a los beneficios de la Ley de Promoción del Sector Agrario, el empleador deberá presentar ante SUNAT el Formulario N° 4888 - "Declaración Jurada de Acogimiento a los beneficios tributarios de la Ley de Promoción del Sector Agrario y de la Ley de Promoción de la Acuicultura", hasta el 31 de enero de cada ejercicio gravable, ante la dependencia de SUNAT que corresponda a su domicilio fiscal. Las empresas empleadoras que inicien actividades en el transcurso del ejercicio presentarán el formulario hasta el último día hábil del mes siguiente a aquel en que inicien actividades.

Artículo 1°, Res. N° 007-2003/SUNAT (10.01.2003)

1.3. Aplicación temporal

(94) Por actividad agroindustrial entenderemos a la actividad productiva comprendida en el Anexo del Decreto Supremo N° 007-2002-AG (08.02.2002).

El régimen especial para los trabajadores de la actividad agrícola será aplicable hasta el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 1º, Ley N° 28810 (22.07.2006)

1.4. Disposiciones laborales

1.4.1. Contratación de personal

Los empleadores de la actividad agraria podrán contratar a su personal por período indeterminado o determinado, en este último caso, la duración del contrato dependerá de la actividad agraria a realizar.

Artículo 7º, inciso 7.1., Ley N° 27360 (31.10.2000)

Para efectos del registro de contratos de trabajo sujetos a modalidad, a que se refiere el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (27.03.97), los empleadores deberán presentar, el último día hábil de cada semestre calendario, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) de la jurisdicción correspondiente, una solicitud adjuntando:

- 3 ejemplares de los contratos sujetos a modalidad celebrados en dicho período.
- Copia simple del RUC de los empleadores.
- Copia simple del documento presentado ante la SUNAT para efectos del acogimiento a los beneficios establecidos por la Ley, de conformidad con el numeral 1.2.

La AAT podrá ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en los contratos, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 73º de la LPCL.

Artículo 19º, D.S. N° 049-2002-AG (11.09.2002)

En caso de contratos suscritos en Lima y Callao, la forma de registrar los contratos será vía web conforme se señala en el Capítulo 2 del presente Compendio.

R.M. N° 192-2008-TR

1.4.2. Remuneraciones

Los trabajadores del sector agrario tendrán derecho a recibir una remuneración diaria no menor a S/. 29,26 nuevos soles o mensual no menor de S/. 877,90 nuevos soles, siempre y cuando laboren más de 4 horas diarias en promedio.

Dicha remuneración incluye la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad. Cabe precisar que dichos montos serán actualizados en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital (RMV).

Artículo 7º, inciso 7.2., literal a., Ley N° 27360 (31.10.2000), D.S N° 007-2012-TR (17.05.2012)

Es preciso aclarar que si bien la remuneración mínima establecida para el sector agrario incluye la CTS y las gratificaciones, en la práctica ello no es así, puesto que no cabe que tales conceptos sean disgregados de la remuneración mensual o diaria.

1.4.3. Jornadas de trabajo acumulativas y pago de horas extras

Cuando la naturaleza especial de las labores lo permita, el empleador podrá establecer jornadas de trabajo acumulativas, siempre que el número de horas laboradas durante el plazo del contrato no exceda en promedio los límites máximos previstos a la jornada de trabajo (8 horas diarias ó 48 horas semanales). En tal sentido, sólo cuando se supere el mencionado promedio se procederá el pago de horas extras.

Artículo 7º, inciso 7.1., Ley N° 27360 (31.10.2000)

BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS Y ACUÍCOLAS	
Remuneración Mínima Vital	Mensual: S/. 877,90 Diaria: S/. 29,26
CTS	SÍ
Vacaciones	SÍ (15 días)
Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad	SÍ
Protección de la jornada máxima	SÍ
Seguro de Salud Agrario	SÍ
Sistema pensionario	SÍ
Indemnización por despido arbitrario	SÍ - 15 remuneraciones diarias por cada año - Tope máximo: 180 remuneraciones diarias
Acceso a la jurisdicción Laboral	SÍ
Derechos colectivos	SÍ

1.4.4. Descanso vacacional

El descanso vacacional será de 15 días calendario remunerados por año de servicios o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un período mayor.

Artículo 7°, inciso 7.2., literal b., Ley N° 27360 (31.10.2000)

1.4.5. Indemnización por despido arbitrario

La indemnización por despido arbitrario será equivalente a 15 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 180 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonarán por dozavos.

Artículo 7°, inciso 7.2., literal c., Ley N° 27360 (31.10.2000)

1.4.6. Exoneración del pago de tasas administrativas

El Reglamento, precisa que se mantiene vigente lo dispuesto por el artículo 7° del Decreto Legislativo N° 885 (10.11.96) y sus normas modificatorias, en favor de los empleadores de la actividad agraria que desarrollen cultivos y/o crianzas.

Dicho dispositivo establece la exoneración a los empleadores de la actividad agraria, al pago de las tasas administrativas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad, serán presentados hasta el último día hábil de cada semestre calendario al MTPE, para su conocimiento y registro.

Para ello, dichos sujetos deberán adjuntar a la solicitud que presenten a la AAT, por los trámites y procedimientos que efectúen ante la misma, copia simple de su RUC y del documento que hayan presentado a la SUNAT para efectos de su acogimiento a los beneficios establecidos por la Ley N° 27360 (31.10.2000).

Trámite 41 TUPA MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006)

Si el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior, se realiza con posterioridad al plazo indicado es decir, al último día hábil de cada semestre calendario la exoneración de las mencionadas tasas, no será aplicable. Debiendo pagar una tasa de 0.2987% de la UIT.

5ª D.T. y F., D.S. N° 049-2002-AG (11.09.2002)

1.5. Disposiciones sobre seguridad social y previsión social

Ver Título VII del Capítulo 46.

Cabe precisar que para que se realice cualquier modificación al Registro de Asegurados Titulares y Derechohabientes del Seguro Regular y Seguro de Salud Agrario Dependiente, (tramitación excepcional)

sólo se realizará cuando la información de los asegurados titulares y derechohabientes no se encuentre registrada en los sistemas de EsSalud o los datos relacionados con el aseguramiento sean incompletos. El registró en ESSALUD de los concubinos como asegurados derechohabientes del Seguro Regular y Seguro de Salud Agrario, se realizara con la presentación de una copia simple del documento de Reconocimiento de Unión de Hecho, sea por Resolución Judicial o por Escritura Pública de Reconocimiento. Res. Gerencia Central de Aseguramiento N° 30-GCAS-ESSALUD-2011 y Res. Gerencia Central de Seguros y Prestaciones Económicas N° 19-GCSPE-ESSALUD-2015.
Artículos 1° y 2°, Res Gerencia N° 30-GCAS-ESSALUD-2011

1.6. Aplicación del régimen laboral común

No se encuentran comprendidos dentro del régimen laboral y de la seguridad social, establecidos en el Título III de la Ley N° 27360, los trabajadores que lleven a cabo labores administrativas en la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao.
3° D.T. y F., Ley N° 27360 (31.10.2000)

1.7. Aplicación a trabajadores con contrato antes de vigencia de la ley

En relación con los trabajadores que se encontrasen laborando a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 27360 (31.10.2000), es decir antes del 01.11.2000 respecto de las empresas agrarias que se han acogido a los beneficios del régimen agrario establecido por ella, se ha establecido lo siguiente:

- Podrán acogerse al régimen de contratación laboral establecido en dicha Ley previo acuerdo con el empleador.
- El nuevo régimen laboral para los trabajadores agrarios no será aplicable a los trabajadores que cesen con posterioridad a la vigencia de la Ley y que sean nuevamente contratados por el mismo empleador, bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido 1 año después del cese.
- Los trabajadores con contrato vigente que se hayan acogido o no al nuevo régimen, se les aplicará lo establecido sobre indemnización por despido arbitrario, en el artículo 38° de la LPCL, aprobada mediante el D.S. N° 003-97-TR (27.03.97).

Asimismo, los trabajadores con contrato anterior a la vigencia de la Ley, podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales, pudiendo elegir su incorporación o permanencia en el mismo.

Artículo 10°, Ley N° 27360 (31.10.2000)

Por último, debe señalarse que los beneficios otorgados por el Decreto Legislativo N° 885 (10.11.96) y normas modificatorias, y por la Ley N° 27360 (31.10.2000) son excluyentes respecto de la Ley N° 26564 (31.12.95) y normas ampliatorias, salvo lo relativo al Seguro de Salud Agrario.

6° D.T. y F., D.S. N° 049-2002-AG (11.09.2002)

2. Trabajo acuícola

2.1. Ámbito subjetivo

La actividad acuícola comprende el cultivo de especies hidrobiológicas en forma organizada y tecnificada, en medios o ambientes seleccionados, controlados, naturales, acondicionados o artificiales; sea que realicen el ciclo biológico formal o completo, en aguas marinas, continentales o salobres. También comprende la investigación y para efectos legales, el procesamiento primario de los productos provenientes del cultivo antes descrito.

Como se indicó en la introducción del presente capítulo, le es aplicable a los trabajadores de la actividad acuícola, las disposiciones relativas al régimen laboral y de la seguridad social establecidas en la Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario.

Artículos 3°, 28° y 29° Ley N° 27460 (26.05.2001), Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura.

Cabe precisar, que si bien esta norma ha sido derogada por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1195 (30.08.2015), esta ha dispuesto que las disposiciones contenidas en sus artículos 28 y 29, mantienen su vigencia, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley N° 27360.

CAPÍTULO 14

Trabajadores de construcción civil

1. Régimen de construcción civil

1.1. La actividad de construcción civil

El D. Leg. N° 727 (12.11.91), Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción, define la actividad de construcción a través de la remisión que hace a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas:

- Revisión 3: división 45 de la Categoría F.
- Revisión 4: división 41 a 43, Categoría G.

CLASIFICACIÓN INDUSTRIAL INTERNACIONAL UNIFORME DE TODAS LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS – CIIU REVISIÓN 4 (*)

Sección F

Construcción

Esta sección comprende las actividades corrientes y especializadas de construcción de edificios y obras de ingeniería civil. En ella se incluyen las obras nuevas, reparaciones, ampliaciones y reformas, la erección *in situ* de edificios y estructuras prefabricadas y también la construcción de obras de carácter temporal.

Las actividades corrientes de construcción abarcan la construcción completa de viviendas, edificios de oficinas, locales de almacenes y otros edificios públicos y de servicios, locales agropecuarios, etc., y la construcción de obras de ingeniería civil, como carreteras, calles, puentes, túneles, líneas de ferrocarril, aeropuertos, puertos y otros proyectos de ordenamiento hídrico, sistemas de riego, redes de alcantarillado, instalaciones industriales, tuberías y líneas de transmisión de energía eléctrica, instalaciones deportivas, etcétera.

Esas actividades pueden llevarse a cabo por cuenta propia, a cambio de una retribución o por contrata. La ejecución de partes de obras, y a veces de obras completas, puede encomendarse a subcontratistas. Se clasifican en esta sección las unidades a las que corresponde la responsabilidad general de los proyectos de construcción.

También se incluyen las actividades de reparación de edificios y de obras de ingeniería. Esta sección abarca la construcción completa de edificios (división 41), la construcción completa de obras de ingeniería civil (división 42) y las actividades especializadas de construcción, si se realizan sólo como parte del proceso de construcción (división 43).

El alquiler de equipo de construcción con operarios se clasifica con la actividad de construcción concreta que se realice con ese equipo.

Esta sección comprende asimismo el desarrollo de proyectos de edificios u obras de ingeniería mediante la reunión de recursos financieros, técnicos y materiales para la realización de los proyectos con miras a su venta posterior. Si esas actividades no se realizan con miras a la venta posterior de los proyectos de construcción, sino para su explotación (por ejemplo, para alquilar espacio en esos edificios o para realizar actividades manufactureras en esas instalaciones), la unidad no se clasifica en esta sección, sino con arreglo a su actividad operacional, es decir, entre las actividades inmobiliarias, manufactureras, etcétera.

41 Construcción de edificios

Esta división comprende la construcción corriente de edificios de todo tipo. En ella se incluyen obras nuevas, reparaciones, ampliaciones y reformas, la erección *in situ* de edificios y estructuras prefabricadas y también la construcción de obras de carácter provisional.

Se incluye la construcción de viviendas enteras, edificios de oficinas, almacenes y otros edificios públicos y de servicios, edificios de explotaciones agropecuarios, etcétera.

410 Construcción de edificios

Véase la clase 4100.

4100 Construcción de edificios

Esta clase comprende la construcción de edificios completos residenciales o no residenciales, por cuenta propia, a cambio de una retribución o por contrata. Puede subcontratarse una parte o incluso la totalidad del proceso de construcción. Si sólo se realizan partes especializadas del proceso de construcción, la actividad se clasifica en la división 43.

Se incluyen las siguientes actividades:

- construcción de todo tipo de edificios residenciales:
 - casas unifamiliares
 - edificios multifamiliares, incluidos edificios de muchos pisos
- construcción de todo tipo de edificios no residenciales:
 - edificios destinados a actividades de producción industrial, como fábricas, talleres, plantas de montaje, etcétera
 - hospitales, escuelas, edificios de oficinas
 - hoteles, tiendas, centros comerciales, restaurantes
 - edificios de aeropuertos
 - instalaciones deportivas cubiertas
 - aparcamientos, incluidos los subterráneos
 - almacenes
 - edificios religiosos
- montaje y erección *in situ* de construcciones prefabricadas

Se incluyen también las siguientes actividades:

- reforma o renovación de estructuras residenciales existentes

No se incluyen las siguientes actividades:

- *erección de construcciones prefabricadas completas a partir de componentes de fabricación propia de materiales distintos del hormigón; véanse las divisiones 16 y 25*
- *construcción de instalaciones industriales, excepto edificios; véase la clase 4290*
- *actividades de arquitectura e ingeniería; véase la clase 7110*
- *actividades de gestión de proyectos relacionadas con la construcción; véase la clase 7110*

42 Obras de ingeniería civil

Esta división comprende obras generales de construcción para proyectos de ingeniería civil. Abarca obras nuevas, reparaciones, ampliaciones y reformas, la erección *in situ* de estructuras prefabricadas y también la construcción de obras de carácter provisional.

Se incluyen obras de construcción tales como carreteras, calles, puentes, líneas de ferrocarril, aeropuertos, puertos y otros proyectos relacionados con vías de navegación, sistemas de riego, sistemas de alcantarillado, instalaciones industriales, tuberías de transporte y líneas eléctricas, instalaciones deportivas al aire libre, etc.

Esas obras pueden ser realizadas por cuenta propia o a cambio de una retribución o por contrata. Puede subcontratarse una parte o incluso la totalidad de la actividad.

421 Construcción de carreteras y líneas de ferrocarril

Véase la clase 4210.

4210 Construcción de carreteras y líneas de ferrocarril

Esta clase comprende las siguientes actividades:

- construcción de carreteras, calles, carreteras, y otras vías para vehículos o peatones
- obras de superficie en calles, carreteras, autopistas, puentes o túneles:
 - asfaltado de carreteras
 - pintura y otros tipos de marcado de carreteras
 - instalación de barreras de emergencia, señales de tráfico y elementos similares
- construcción de puentes y viaductos
- construcción de túneles
- construcción de líneas de ferrocarril y de metro
- construcción de pistas de aeropuertos

No se incluyen las siguientes actividades:

- *instalación de luces y señales eléctricas en las calles; véase la clase 4321*
- *actividades de arquitectura e ingeniería; véase la clase 7110*
- *actividades de gestión de proyectos relacionadas con obras de ingeniería civil; véase la clase 7110*

422 Construcción de proyectos de servicio público

Véase la clase 4220.

4220 Construcción de proyectos de servicio público

Esta clase comprende la construcción de líneas de distribución y edificios conexos y estructuras que sean parte integral de esos sistemas.

Se incluyen las siguientes actividades:

-
- construcción de obras de ingeniería civil relacionadas con:
 - tuberías y líneas de transmisión de energía eléctrica y comunicaciones, de larga distancia
 - tuberías urbanas, líneas de transmisión de energía eléctrica y comunicaciones; obras auxiliares en zonas urbanas
 - construcción de conductos principales y acometidas de redes de distribución de agua
 - sistemas de riego (canales)
 - depósitos
 - construcción de:
 - sistemas de alcantarillado, incluida su reparación
 - instalaciones de evacuación de aguas residuales
 - estaciones de bombeo
 - centrales eléctricas

Se incluyen también las siguientes actividades:

- perforación de pozos de agua

No se incluyen las siguientes actividades:

- *actividades de gestión de proyectos relacionadas con obras de ingeniería civil; véase la clase 7110*

429 Construcción de otras obras de ingeniería civil

Véase la clase 4290.

4290 Construcción de otras obras de ingeniería civil

Esta clase comprende las siguientes actividades:

- construcción de instalaciones industriales, excepto edificios; por ejemplo:
 - refinerías
 - fábricas de productos químicos
- construcción de:
 - vías de navegación, obras portuarias y fluviales, puertos deportivos, esclusas, etcétera
 - presas y diques
- dragado de vías de navegación
- obras de construcción distintas de las de edificios; por ejemplo:
 - instalaciones deportivas al aire libre

Se incluyen también las siguientes actividades:

- subdivisión de tierras con mejora (por ejemplo, construcción de carreteras, infraestructura de suministro público, etcétera)

No se incluyen las siguientes actividades:

- *actividades de gestión de proyectos relacionadas con obras de ingeniería civil; véase la clase 7110*

43 Actividades especializadas de construcción

Esta división comprende actividades especializadas de construcción (obras especiales), es decir, la construcción de partes de edificios y de obras de ingeniería civil sin asumir la responsabilidad de la totalidad del proyecto. Por lo general, esas actividades se concentran en un aspecto común a diferentes estructuras, que requiere la utilización de técnicas o equipo especiales, como la hincadura de pilotes, la cimentación, la erección de estructuras de edificios, el hormigonado, la colocación de mampuestos de ladrillo y piedra, la instalación de andamios, la construcción de techos, etc. También se incluye la erección de estructuras de acero, siempre que los componentes de la estructura no sean fabricados por la propia unidad constructora. Las actividades de construcción especializadas suelen realizarse en régimen de subcontrata, en particular en el caso de los trabajos de reparación que se realizan directamente para el dueño de la propiedad.

Se incluyen asimismo las actividades de terminación y acabado de edificios.

Está comprendida la instalación de todo tipo de dispositivos y sistemas necesarios para el funcionamiento de la construcción. Esas actividades se suelen realizar a pie de obra, aunque algunas partes pueden realizarse en un taller especial. Se incluyen actividades tales como la instalación de sistemas de fontanería, de calefacción y de aire acondicionado, antenas, sistemas de alarma y otros dispositivos eléctricos, sistemas de aspersores de extinción de incendios, ascensores y escaleras mecánicas, etc. También se incluyen las obras de aislamiento (térmico, acústico, contra humedades), los trabajos de chapa, la instalación de sistemas de refrigeración comercial, y la instalación de sistemas de alumbrado y señalización para carreteras, vías férreas, aeropuertos, puertos, etcétera. Se incluyen asimismo las actividades de reparación correspondientes. La terminación de edificios abarca las actividades que contribuyen a la terminación o el acabado de una obra, como las de colocación de cristales, revoque, pintura, revestimiento de pisos y paredes con baldosas y azulejos u otros materiales, como parqué, alfombras, papel de empapelar, etc., pulimento de pisos, acabado de carpintería, insonorización, limpieza del exterior, etc. Se incluyen asimismo las actividades de reparación correspondientes.

El alquiler de equipo de construcción con operarios se clasifica en la actividad de construcción correspondiente.

431 Demolición y preparación del terreno

Este grupo comprende actividades de preparación del terreno para posteriores actividades de construcción, incluida la eliminación de estructuras existentes.

4311 Demolición

Esta clase comprende las siguientes actividades:

- demolición o derribo de edificios y otras estructuras

4312 Preparación del terreno

Esta clase comprende la preparación del terreno para posteriores actividades de construcción.

Se incluyen las siguientes actividades:

- limpieza de terrenos de construcción
- movimiento de tierras: excavación, nivelación y ordenación de terrenos de construcción, excavación de zanjas, remoción de piedras, voladura, etcétera
- perforaciones de prueba, sondeos de exploración y recogida de muestras de sondeo para actividades de construcción y para fines geofísicos, geológicos o similares

Se incluyen también las siguientes actividades:

- preparación de terrenos para actividades de explotación de minas y canteras:
 - remoción del estéril y actividades de otro tipo para preparar y aprovechar terrenos y propiedades mineros, excepto yacimientos de petróleo y gas
- drenaje de terrenos de construcción
- drenaje de tierras agrícolas o forestales

No se incluyen las siguientes actividades:

- *perforación de pozos de producción de petróleo o gas, véanse las clases 0610 y 0620*
- *perforaciones de prueba y sondeos de exploración para actividades de explotación de minas y canteras (distintas de la extracción de petróleo y gas); véase la clase 0990*
- *descontaminación del suelo; véase la clase 3900*
- *perforación de pozos de agua; véase la clase 4220*
- *profundización de pozos; véase la clase 4390*
- *exploración de petróleo y gas, estudios geofísicos, geológicos y sismográficos; véase la clase 7110*

432 Instalaciones eléctricas y de fontanería y otras instalaciones para obras de construcción

Este grupo comprende las actividades de instalación que sostienen el funcionamiento de un edificio como tal, como la instalación de sistemas eléctricos y de fontanería (sistemas de suministro de agua, gas y electricidad), sistemas de calefacción y de acondicionamiento de aire, ascensores, etcétera.

4321 Instalaciones eléctricas

Esta clase comprende la instalación de sistemas eléctricos en todo tipo de edificios y estructuras de ingeniería civil.

Se incluyen las siguientes actividades:

- instalación de:
 - instalaciones y accesorios eléctricos
 - líneas de telecomunicaciones
 - redes informáticas y líneas de televisión por cable, incluidas líneas de fibra óptica
 - antenas parabólicas
 - sistemas de iluminación
 - sistemas de alarma contra incendios
 - sistemas de alarma contra robos
 - sistemas de alumbrado y señales eléctricas de calles
 - alumbrado de pistas de aeropuertos

Se incluyen también las siguientes actividades:

- conexión de aparatos eléctricos y equipo doméstico, incluidos sistemas de calefacción radiante

No se incluyen las siguientes actividades:

- *construcción de líneas de comunicaciones y de transmisión de electricidad; véase la clase 4220*
- *supervisión o supervisión a distancia de sistemas electrónicos de seguridad, como los de alarma contra robos y contra incendios, incluido su mantenimiento; véase la clase 8020*

4322 Instalaciones de fontanería, calefacción y aire acondicionado

Esta clase comprende la instalación de sistemas de fontanería, calefacción y aire acondicionado, incluidas adiciones y modificaciones, y su mantenimiento y reparación.

Esta clase comprende las siguientes actividades:

- instalación en edificios y otros proyectos de construcción de:
 - sistemas de calefacción (eléctricos, de gas y de gasóleo)
 - calderas, torres de refrigeración
 - colectores de energía solar no eléctricos
 - equipo de fontanería y sanitario
 - equipo y conductos de ventilación, refrigeración o aire acondicionado
 - conducciones de gas
 - tuberías de vapor
 - sistemas de aspersores contra incendios
 - sistemas de riego por aspersión para el césped
- instalación de conductos

No se incluyen las siguientes actividades:

- *instalación de sistemas de calefacción radiante; véase la clase 4321*

4329 Otras instalaciones para obras de construcción

Esta clase comprende la instalación de equipo diferente de los sistemas eléctricos, de fontanería, de calefacción y de acondicionamiento de aire o de maquinaria industrial en edificios y estructuras de ingeniería civil, incluidos su mantenimiento y reparación.

Se incluyen las siguientes actividades:

- instalación en edificios u otros proyectos de construcción de:
 - ascensores, escaleras mecánicas
 - puertas automáticas y giratorias
 - pararrayos
 - sistemas de limpieza por aspiración
 - aislamiento térmico, acústico o contra las vibraciones

No se incluyen las siguientes actividades:

- *instalación de maquinaria industrial; véase la clase 3320*

433 Terminación y acabado de edificios

Véase la clase 4330.

4330 Terminación y acabado de edificios

Esta clase comprende las siguientes actividades:

- aplicación en edificios y otros proyectos de construcción de yeso y estuco para interiores y exteriores, con los materiales de enlistonar correspondientes
- instalación de puertas (excepto puertas automáticas y giratorias), ventanas y marcos de puertas y ventanas de madera o de otros materiales
- instalación de muebles de cocina a medida, escaleras, mobiliario para tiendas y similares
- instalación de mobiliario
- acabado de interiores, como techos, revestimientos de madera para paredes, tabiques móviles, etcétera
- colocación en edificios y otros proyectos de construcción de:
 - baldosas, losas y losetas de cerámica, hormigón o piedra tallada para paredes y pisos, accesorios de cerámica para cocinas
 - parqué y otros revestimientos de madera para pisos
 - alfombras y cubrimientos de linóleo para pisos, incluidos los de caucho o plástico
 - revestimiento para suelos o paredes de terrazo, mármol, granito o pizarra papel de empapelar
- pintura interior y exterior de edificios
- pintura de obras de ingeniería civil
- instalación de vidrios, espejos, etcétera
- limpieza de edificios nuevos después de su construcción
- otras actividades de terminación de edificios n.c.p.

Se incluyen también las siguientes actividades:

- instalación de interiores de tiendas, casas móviles, embarcaciones, etcétera

No se incluyen las siguientes actividades:

- *pintura de carreteras; véase la clase 4210*
 - *instalación de puertas automáticas y puertas giratorias; véase la clase 4329*
 - *limpieza interior corriente de edificios y otras estructuras; véase la clase 8121*
 - *limpieza interior y exterior especializada de edificios; véase la clase 8129*
 - *actividades de decoradores de interiores; véase la clase 7410*
 - *montaje de muebles no empotrados; véase la clase 9524*
-

439 Otras actividades especializadas de construcción

Véase la clase 4390.

4390 Otras actividades especializadas de construcción

Esta clase comprende las siguientes actividades:

- actividades de construcción especializadas en un aspecto común a diferentes tipos de estructuras y que requieren conocimientos o equipo especializados:
 - cimentación, incluida la hincadura de pilotes
 - obras de aislamiento contra el agua y la humedad
 - deshumidificación de edificios
 - profundización de pozos
 - erección de elementos de acero no fabricados por la propia unidad constructora
 - curvado de acero
 - colocación de mampuestos de ladrillo y de piedra
 - construcción de techos para edificios residenciales
 - instalación y desmontaje de andamios y plataformas de trabajo, excluido el alquiler de andamios y plataformas
 - construcción de chimeneas y hornos industriales
 - trabajos en lugares de difícil acceso que requieren la utilización de técnicas de escalada y del equipo correspondiente, como, por ejemplo, los trabajos a gran altura en estructuras elevadas
- obras subterráneas
- construcción de piscinas al aire libre
- limpieza de exteriores de edificios con vapor, con chorro de arena y con otros medios
- alquiler de grúas con operadores

No se incluyen las siguientes actividades:

- alquiler de maquinaria y equipo de construcción sin operadores; véase la clase 7730

De acuerdo con la versión electrónica de la CIIU publicada en el portal web de la ONU:

(*) <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regdnld.asp?Lg=1>

1.2. Características de la actividad de construcción civil

El desarrollo de la actividad de construcción civil ha determinado una muy particular forma de organizar dicha actividad, y por ende, también una particular forma de organizar el trabajo. La peculiaridad de esta actividad radica en aspectos tales como la necesidad de especialización, capacitación y habilitación, el desplazamiento o la ubicación relativa y el tiempo de duración de los servicios. De estos aspectos, los que caracterizan con mayor propiedad la actividad de construcción y el trabajo que en ella se presta son:

- **La eventualidad.** Que se explica por el carácter temporal de la relación laboral en construcción civil. Relación que no es permanente, pues dura mientras se ejecute la labor para la cual se ha contratado al trabajador o mientras dure la ejecución de la obra.
- **Ubicación relativa.** En tanto que no existe un lugar fijo y permanente donde se realicen las labores de construcción, ellas se desenvuelven en diversos sitios, sin ubicación absoluta.

1.3. El régimen laboral especial de construcción civil

Las particulares características de la actividad de construcción civil han determinado que la prestación de servicios en este sector constituya un régimen especial, donde las distintas instituciones y esferas del derecho laboral común han tenido que ser replanteadas sobre la base de la eventualidad en la prestación de servicios. Este régimen especial es de aplicación a los trabajadores obreros que prestan servicios en la actividad constructora.

La determinación del campo de aplicación del régimen especial de construcción civil pasa por la constatación de la prestación de servicios dentro de las actividades que hemos descrito. Pero es necesario considerar que la aplicación del régimen laboral de la actividad privada se aplica en dos vías:

a. En vía supletoria

En todos los aspectos que se desprenden de la relación de trabajo, y que no hayan sido contemplados por el régimen especial de construcción civil, se aplicarán las normas del régimen laboral del sector privado.

b. En vía de exclusión

En aplicación del D. Leg. N° 727 (12.11.91), Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción, se ha dispuesto la aplicación del régimen laboral de la actividad privada, y por lo tanto la exclusión del régimen especial de construcción civil, de los trabajadores que presten servicios para:

- Las Empresas Constructoras de Inversión Limitada que ejecuten obras cuyos costos individuales no excedan de 50 UIT. Para determinar qué empresas se encuentran en este supuesto, se deberá tener en cuenta:
 - Cuando se trate de la ejecución de un conjunto de obras se tomará en cuenta el costo individual de cada obra.
 - Para establecer el costo individual de cada obra se tomará en cuenta todos los gastos, incluyendo las remuneraciones y los materiales.
- Las personas naturales que construyan directamente sus propias unidades de vivienda, siempre que la obra no supere el límite de 50 UIT.

2. Trabajadores de construcción civil

2.1. Definición

Se considera trabajador del régimen de construcción civil a toda persona natural que realiza una labor de construcción para otra persona natural o jurídica dedicada a la actividad de la construcción, con relación de dependencia y a cambio de una remuneración.

2.2. Categorías de trabajadores

a. Operarios

Así se le denomina a los albañiles, carpinteros, fierros, pintores, electricistas, gasfiteros, plomeros, almaceneros, choferes, mecánicos y demás trabajadores **calificados en una especialidad** en el ramo. Son considerados también operarios, los maquinistas que desempeñan las funciones de operarios, mezcladores, concretos, wincheros y obreros dedicados a la instalación de redes sanitarias, de aire acondicionado y ascensores.

D.S. del 02.03.45, Pacto sobre condiciones de trabajo de 29.09.58 y Res. N° 197 (05.07.55)

b. Oficiales o ayudantes

Son los trabajadores que desempeñan las mismas ocupaciones pero que **laboran como auxiliares del operario que tenga a su cargo la responsabilidad de la tarea y que no hubieran alcanzado plena calificación en la especialidad**. También se consideran como oficiales a los guardianes, tanto si prestan sus servicios a propietarios, como a contratistas o sub-contratistas de construcción civil.

D.S. del 02.03.45 y R.M. de 05.01.56

c. Peones

Son los **trabajadores no calificados** que son ocupados, indistintamente, en diversas tareas de la industria.

D.S. del 02.03.45

3. El contrato de trabajo

3.1. Formalidades

El contrato de trabajo dentro del régimen de construcción civil no requiere de ninguna formalidad como escrituralidad, comunicación, autorización ni registro por y ante la AAT.

3.2. Extinción del contrato de trabajo

El contrato de trabajo en la construcción civil se extingue por las mismas causas que afectan la existencia de cualquier otro contrato de trabajo. Así, recurrimos a la LPCL, para determinar las causas de extinción.

3.3. Estabilidad y despido en la construcción civil

La presencia de las particularidades tan propias de la actividad de la construcción civil, sobre todo la temporalidad, han determinado que la estabilidad en el trabajo sea relativa, en ese sentido sólo, se garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores de construcción civil, mientras dure la labor para la que el trabajador fue contratado.

R.S.D. N° 92-77 (16.05.77) y R.S.D. N° 531-81 (24.07.81)

Esta posición es ratificada por nuestros tribunales en reciente jurisprudencia del Tribunal Constitucional en el Exp. N° 01807-2010-PA/TC de Lima, 30.09.2010:

"(...) no genera un contrato de trabajo ordinario, por cuanto los trabajadores de construcción civil no prestan servicios en forma permanente, sino temporal o eventual. Estos trabajadores se encuentran sujetos a un contrato de trabajo especial, por las peculiaridades y particularidades que caracterizan al régimen de construcción civil".

"(...) no puede ser considerados como trabajadores a plazo indeterminado pues el régimen de construcción civil se caracteriza porque las labores son eventuales, es decir, que la relación laboral se mantiene mientras que dure la obra, salvo que el trabajador cometa una falta grave, entre otros supuestos".

"(...) a los trabajadores del régimen de construcción civil también le resulta aplicable el período de prueba previsto en el D.S. N° 003-97-TR, por cuanto éste le es aplicable a los trabajadores a plazo determinado que suscriben contratos de trabajo sujetos a modalidad, porque ambos tipos de trabajadores son eventuales".

4. Remuneraciones del trabajador de construcción civil

4.1. Jornal básico

En el sector construcción civil existe un jornal básico que tiene carácter de remuneración mínima por ocho horas de trabajo, el cual fue originalmente establecido a través del D.S. del 2 de marzo de 1945.

4.2. Dominical y feriados

a. Remuneración del dominical y del feriado

La remuneración del día de descanso semanal obligatorio y del día feriado se determina según las reglas correspondientes del régimen laboral de la actividad privada dispuestas en el D.Leg. N° 713 (08.11.91).

b. Caso de catástrofe

En los casos fortuitos, tales como terremotos, maremotos o aluviones, el propietario de la obra proporcionará a la empresa o ingeniero constructor, el jornal y dominical que correspondan al día

en que ocurriera la catástrofe, para ser pagados a los trabajadores. De tal manera que si por estos hechos se interrumpiera el trabajo, el trabajador no ve afectado el jornal del día de descanso.
Acta del 26.02.75, punto 15, aprobado por R.S.D. N° 604-75 (08.04.75)

c. Trabajo durante el descanso semanal y el día feriado

El trabajo durante estos días es compensado según las reglas previstas para el régimen laboral de la actividad privada, es decir, aplicando una sobretasa del 100%.

d. Asignación especial por trabajo en día feriado

Se ha determinado que los trabajadores que laboren en día feriado percibirán una asignación especial equivalente al 10% de la bonificación unificada de construcción (BUC) y al 10% de la bonificación por alta especialización (BAE), según corresponda.

Se ha precisado lo siguiente:

- Esta bonificación solo es aplicable cuando se labora en los días feriados por: año nuevo, viernes santo, primero de mayo, 28 de julio, día del trabajador de construcción civil y navidad.
- No es computable para el cálculo de la CTS, gratificaciones, vacaciones, ni ningún otro beneficio social.

Acta Final de Negociación Colectiva 2014 - 2015, firmada el 17.07.2014, contenida en el Expediente N° 079-2014-MTPE/2.14

JORNALES BÁSICOS Y BONIFICACIONES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL 01.06.2015 AL 31.05.2016																
Cate- goría	Anti- guo jornal	Incremento		Nuevo jornal básico	Bonificación unificada de construc- ción - BUC		BUC para especialización en soldadura y electromecánica		Bonificación por alta especialización - BAE							
									Operador equipo mediano		Operador equipo pesado		Operador electro- mecánico		Topógrafo	
		%	S/.		%	S/.	%	S/.	%	S/.	%	S/.	%	S/.	%	S/.
Operario	55.60	5.40	3.00	58.60	32	18.75	5	2.93	8	4.69	10	5.86	15	8.79	9	5.27
Oficial	46.50	4.30	2.00	48.50	30	14.55	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Peón	41.50	4.34	1.80	43.30	30	12.99	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Según Acta final de Negociación Colectiva 2015–2016, firmada el 06.08.2015, contenida en el Expediente N° 045-2015-MTPE/2.14

4.3. Bonificaciones

a. BUC

La Bonificación Unificada de Construcción (BUC) reúne dentro de sí a varias otras bonificaciones:

- La bonificación por desgaste de herramientas y ropa.
- La bonificación por alimentación.
- La bonificación por agua potable (esta bonificación reemplaza la compensación por falta de agua potable y se otorga con prescindencia del hecho de que la obra cuente o no con agua potable).
- La bonificación por especialización (sólo la percibe el operario).

Esta bonificación es equivalente a un determinado porcentaje de la remuneración básica (*ver punto 4.1*), por lo tanto su cálculo no incluye el jornal dominical ni la bonificación por movilidad. Se otorga por día laborado y no es computable para el pago de gratificaciones ordinarias, asignación escolar, compensación vacacional, compensación por tiempo de servicios ni participación en las utilidades.

Los porcentajes vigentes de la bonificación unificada son:

- Operario : 32% del jornal básico
- Oficial : 30% del jornal básico
- Peón : 30% del jornal básico

R.S.D. N° 193-91-ISD-NEC (21.06.91) y Convenio Colectivo del período 95-96

b. BUC para especialización en soldadura y electromecánica

Los operarios especializados en soldadura de alta precisión o trabajos de montaje electromecánicos, percibirán una bonificación extraordinaria por especialización, equivalente al 7% sobre su jornal básico a diferencia del 2% que se les otorga al resto de operarios.

Condiciones de percepción

- Esta bonificación es exclusiva para los operarios.
- Esta bonificación va integrada en la Bonificación (BUC), de tal manera que el BUC del operario especializado será de 37% del jornal básico, mientras que los demás operarios recibirán sólo el BUC en un porcentaje del 32%.
- Esta bonificación se pagará solo por día laborado.
- Esta bonificación no es computable para ningún beneficio social.

c. Bonificación por alta especialización - BAE

Se ha creado la bonificación por alta especialización – BAE, beneficio que se otorgará a los trabajadores operarios que estén debidamente certificados por el empleador o por una institución educativa para realizar trabajos especializados.

Esta bonificación se paga bajo las condiciones siguientes:

- Les corresponde únicamente a los operarios.
- Es un pago porcentual que se aplica sobre el jornal básico del operario.
- Se diferencian 4 escalas:

BONIFICACIÓN POR ALTA ESPECIALIZACIÓN - BAE		
Tipo de operario	Escala	
	Hasta 31.05.2013	Desde 01.06.2013 (*)
Operario operador de equipo mediano	6%	8%
Operario operador de equipo pesado	8%	10%
Operario electromecánico	13%	15%
Operario topógrafo	--	9%

(*) Convenio colectivo 2013-2014, Expediente N° 029-2013-MTPE/2.14.

- La BAE se pagará por día laborado en jornada semanal obligatoria con excepción de los domingos, feriados o descanso semanal obligatorio.
- La BAE no se considerará para el pago de beneficios sociales ni para la indemnización por tiempo de servicios ni vacaciones.

Operario operador de equipo mediano: es el trabajador calificado, que tiene la capacidad para operar equipos de menor capacidad y tamaño, con productividad, efectúa trabajos en todas las Áreas de Construcción Civil, específicamente en el movimiento de tierras, con los conocimientos básicos para el cuidado y mantenimiento del equipo a su cargo, siguiendo normas de seguridad, conservación del medio ambiente y calidad establecida.

Operador de equipo pesado: es el trabajador calificado, que tiene la capacidad para operar equipos de mayor capacidad y tamaño, con productividad, efectúa trabajos de todas las Áreas de Construcción Civil, específicamente en el movimiento de tierras, con los conocimientos básicos para el cuidado y mantenimiento del equipo a su cargo, siguiendo normas de seguridad, conservación del medio ambiente y calidad establecida.

Operario electromecánico: es el trabajador calificado en una especialidad del ramo, el cual organiza, selecciona y ejecuta los diferentes trabajos de instalaciones eléctricas y mecánicas para industrias, centros mineros, etc.; realizando dispositivos mecánicos accionados por la corriente eléctrica, conexión de accesorios, tableros, motores, bombas, reductores, compresoras, etc. observando para ello las condiciones de seguridad, especificaciones técnicas y normas respectivas.

d. Por movilidad

La bonificación por movilidad acumulada es el equivalente a 6 pasajes urbanos diarios y se paga bajo las siguientes condiciones:

- El beneficio es similar para las tres categorías de trabajadores.
- Se otorga por día efectivamente laborado.
- No constituye base de cálculo para el pago de ningún beneficio social.

R.D. N° 777-87-DR-LIM (08.07.87)

Cuando se labore domingo o feriado la movilidad será de 4 pasajes urbanos.

Convenio Colectivo del período 2008-2009

e. Por contacto directo con agua

Cuando los trabajadores de construcción laboren en contacto directo con agua, realizando trabajos en fundaciones, en ríos y en todas aquellas labores en que el obrero tenga que ingresar al agua para realizar su actividad, tendrán derecho a una bonificación del 20% sobre su remuneración básica.

Artículo 5°, R.M. N° 480 (20.03.64) y artículo 4°, R.M. N° 072 (04.02.67)

f. Por contacto con aguas servidas

Se extiende la bonificación por contacto con agua (en cuanto a porcentaje y condiciones) a los trabajadores que laboren en contacto con aguas servidas en los sistemas de alcantarillado y recolectores.

Convenio Colectivo 2007-2008

g. Por altura

La bonificación por trabajo en altura consiste en el pago adicional de 7% de la remuneración básica (había sido 5% con el convenio anterior). Esta bonificación se paga en los siguientes supuestos:

- Trabajo en altura por revestimiento de fachadas a partir del cuarto piso. La bonificación se paga por cada cuatro pisos.

Artículo 17°, R.M. N° 480 (20.03.64)

- Labores en el exterior de un edificio consistentes en trabajo en andamios, revoques exteriores de toda clase, revestimiento de cerámicas y otros, molduras que deben forjarse desde el exterior y el encofrado de los aleros. La bonificación se extiende a estas labores cuando se realicen a partir del cuarto piso.

Artículo 5°, R.M. N° 918 (06.08.65)

- Labores que se efectúen en tanques elevados, en urbanizaciones y a partir de los cinco metros de altura.

Artículo 1°, R.M. N° 983 (14.10.66)

- Labores que se realicen en fachadas interiores en las que se utilicen andamios y que comporten los mismos riesgos de los trabajos en exteriores de un edificio.

Artículo 6°, R.M. N° 072 (04.02.67)

- En forma subsidiaria, las labores que se realicen a partir de los 10 metros de altura contados desde la cota del suelo, darán derecho a la bonificación por altura en el caso de las edificaciones en las que no se pueda precisar los cuatro pisos.

Artículo 6°, R.S.D. N° 604-75 (08.04.75)

- La bonificación por altura no es considerada dentro de la remuneración de referencia para el pago de beneficios sociales tales como compensación por tiempo de servicios y vacaciones.
- No se considera el pago de esta bonificación para el caso de trabajadores que laboran en la construcción de un edificio por encima del cuarto piso realizando labores de interiores, siempre que no importen el peligro de trabajo en andamios ni los riesgos del trabajo en exteriores.

h. Por riesgo de trabajo bajo la cota cero

Quienes laboren en un nivel inferior al segundo sótano o 5 metros bajo la cota cero percibirán durante el tiempo que laboren bajo tales condiciones una bonificación de S/. 1.90 diario.

Convenio Colectivo 2013-2014

i. Por altura para soldadores

La bonificación por trabajo en altura del 5% sobre el jornal básico, se ha hecho extensiva a los trabajadores que laboren en el tendido de cables eléctricos en torres, en el montaje de estructuras metálicas prefabricadas o soldadas, en el montaje *in situ* de partes prefabricadas de puentes, y en todas las actividades electromecánicas que generen riesgo de caída.

Condiciones de la percepción

- El beneficio se aplicará a partir de los 5 metros de altura contados a partir de la cota del suelo y solo en aquellas situaciones que impliquen riesgo de caída para el trabajador.
- Este beneficio no será base de cálculo para el pago de ningún beneficio social.

Convenio Colectivo 2010 - 2011

j. Por altitud

Los empleadores de construcción civil que contraten los servicios de trabajadores para que laboren en obras o centro de trabajo ubicados a partir de los 3,000 metros sobre el nivel del mar, deberán pagar una bonificación por altitud de S/. 1.80 nuevos soles por día laborado (había sido S/. 1.00 hasta el convenio anterior).

Esta bonificación no será computable para el cálculo de los beneficios sociales (CTS, gratificaciones, vacaciones, etc.).

Acta Final de Negociación Colectiva de 09.04.2004, que consta en el Expediente N° 3894-2004-DRTPEL-DPSC-SDNC y Acta Final de Negociación Colectiva 2014 - 2015, firmada el 17.07.2014, contenida en el Expediente N° 079-2014-MTPE/2.14

4.4. Asignaciones

a. Por escolaridad

Desde el momento en que ingresen a laborar, los trabajadores de construcción con hijos menores de 18 años que cursen estudios de educación inicial o de educación básica, percibirán una asignación por escolaridad equivalente a 30 jornales básicos al año.

Esta asignación se abona al trabajador desde su ingreso a la obra, de tal manera que se paga a razón de un dozado de 30 jornales, por cada hijo, en la última semana de cada mes calendario.

Para tener derecho a la asignación por escolaridad se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener uno o más hijos menores de 18 años que cursen educación inicial o básica.

- La filiación y la edad deberán acreditarse con la respectiva partida de nacimiento, y la condición de estudiante, con el documento otorgado por la Autoridad de Educación correspondiente.
- El trabajador debe acreditar ante su empleador que tiene uno o más hijos menores de 18 años que cursen educación básica o inicial, en cualquier momento mientras esté vigente su relación laboral.
- Si el trabajador no cumple con las obligaciones mencionadas, le será descontado de su liquidación de beneficios sociales, el monto de la asignación escolar pagada por su empleador durante su relación de trabajo.

R.S.D. N° 711-75 (23.04.75), R.S.D. N° 531-81 (24.07.81) R.S.D. N° 479-82 (16.08.82) y Convenio Colectivo del período 94-95

Son computables los días en que dure el descanso médico del trabajador debidamente certificado, con el límite de 60 días al año.

Convenio Colectivo del período 2004-2005

Esta asignación se extenderá a los trabajadores con hijos mayores de 18 años pero solo hasta los 22 años que cursen estudios técnicos o superiores (hasta el convenio 2015 eran 21 años).

Convenio Colectivo del período 2005-2006, 2007-2009 y 2015-2016

b. Por fallecimiento

El trabajador que falleciera durante la vigencia del contrato de trabajo tendrá derecho a que el empleador haga entrega a los familiares que acrediten los gastos de sepelio por concepto de mortuario, de una asignación por defunción equivalente a 1 UIT. Esta asignación se abonará siempre que el costo de la obra presupuestada sea igual o mayor de 50 UIT.

R.S.D. N° 143-73 (16.03.73), Convenio Colectivo del período 94-95 y Acta Final de Negociación Colectiva 2009-2010, Convenio Colectivo 2011-2012

4.5. Gratificaciones

a. Gratificación de Fiestas Patrias

Será equivalente a 40 jornales básicos y está representada por 7/7 (siete sétimos) y deberá hacerse efectiva en la semana anterior a las Fiestas Patrias, salvo caso de retiro o despido anterior a tal fecha.

b. Gratificación por Navidad

Por tal concepto los trabajadores recibirán 40 jornales básicos, representados por 5/5 (cinco quintos). La oportunidad de pago es la semana anterior a la Navidad, salvo que el trabajador se retire o sea despedido antes de la fecha señalada.

Para la percepción de estas gratificaciones se debe tomar en cuenta que:

- Sólo en el caso en que el trabajador labore en una misma obra un período completo de 7 meses o de 5 meses, según sea el caso, percibirá en forma íntegra las gratificaciones de Fiestas Patrias o de Navidad, correspondientes.
- Si el trabajador labora en una obra un período menor a cada uno de los indicados anteriormente, percibirá tantos sétimos o tantos quintos del monto de cada una de las gratificaciones mencionadas, como meses calendario completos haya laborado en esa obra.
- Tanto en los casos de ingreso como en los de cese del trabajador en la obra, antes de cumplir un mes calendario, éste percibirá tantas partes proporcionales de los sétimos o de los quintos del monto de cada una de las gratificaciones citadas, como días haya laborado.
- En cualquiera de las dos gratificaciones, el trabajador no puede percibir el beneficio por más de una obra. De hacerlo, el empleador deberá descontar el monto pagado de la liquidación de beneficios sociales.

- Son computables los días en que dure el descanso médico del trabajador debidamente certificado, con el límite de 60 días al año.

R.S.D. N° 258-77 (15.03.77), R.S.D. N° 531-81 (24.07.81), R.S.D. N° 479-82 (16.08.82), R.D. N° 1352-82 (20.8.82), Convenio Colectivo del período 94-95 y Convenio del período 2004-2005

c. Inafectación de las gratificaciones y bonificación del 9%

Desde el 25.06.2015 se ha restablecido la inafectación de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad de todos los tributos y aportaciones que gravan remuneraciones, sean de cargo del empleador (Essalud, SCTR, Senati) o del trabajador (SNP, SPP), salvo el impuesto a la renta de quinta categoría.

Del mismo modo, ha recobrado vigencia la bonificación del 9% sobre las gratificaciones.

Ley N° 30334 (24.06.2015)

4.6. Forma de pago de las remuneraciones

El pago de las remuneraciones se podrá efectuar directamente por el empleador o por intermedio de terceros, siempre que permita al trabajador disponer de sus remuneraciones en la oportunidad establecida, en su integridad y sin ningún costo.

Convenio Colectivo 2005-2006.

5. Jornada de trabajo

5.1. Jornada general

La jornada de trabajo en construcción civil es de 6 días de labor por 1 día de descanso semanal obligatorio de acuerdo a ley; que se labora 8 horas ordinarias diarias y un máximo de 48 horas ordinarias a la semana y que el día de descanso semanal obligatorio se gozará preferentemente los días domingo.

Negociación Colectiva 2015-2016, firmada el 06.08.2015, contenida en el Expediente N° 045-2015-MTPE/2.14

5.2. Jornada de proyectos en lugares remotos

5.2.1. Jornada

- En proyectos remotos de difícil acceso será permitida una permanencia mínima en los campamentos de 28 días consecutivos y como máximo de hasta 35 días consecutivos luego de los cuales los trabajadores gozarán de una bajada mínima de 7 días pagados únicamente a jornal básico.
- Los trabajadores tienen libertad de disponer de su día de descanso semanal obligatorio y si desean lo podrán laborar quedando el empleador obligado a pagar dicho día de labor con la sobretasa correspondiente.
- La labor en construcción civil bajo este esquema antes descrito no corresponde a una jornada atípica acumulativa.

5.2.2. Bonificación: pago en bajada

El trabajo bajo el esquema de jornada de 28 a 35 días gozaran del pago mínimo de 7 jornales básicos, denominada bonificación pago en bajada.

Esta bonificación se paga bajo las siguientes condiciones:

- Será abonada en la primera semana luego del retorno a obra por parte del trabajador.
- Si existe un beneficio similar preexistente, pueden darse las siguientes situaciones:
 - o Si a la fecha están pagando esta bonificación, dicho pago se tomará como pago a cuenta de la bonificación de este convenio.

- o Que el beneficio preexistente sea igual a la bonificación: no habrá pago adicional.
 - o Que el beneficio preexistente sea menor a la bonificación: se cancelará la diferencia hasta llegar a los 7 jornales básicos.
 - o Que el beneficio preexistente sea mayor que la bonificación: el derecho se desglosará en dos porciones, el primero, equivalente a los 7 jornales y se denominará pago en descanso, el exceso de los 7 jornales que conservará su denominación original.
 - Esta bonificación no es base de cálculo para leyes y beneficios sociales tales como CTS, vacaciones; o gratificaciones.
 - Este esquema de trabajo no corresponde a una jornada atípica acumulativa.
- Negociación Colectiva 2015–2016, firmada el 06.08.2015, contenida en el Expediente N° 045-2015-MTPE/2.14*

5.3. Turno corrido

a. Diurno

Los trabajadores que laboren en turnos corridos diurnos, percibirán 8 horas y media de salario por 8 horas de labor, con un descanso intermedio de media hora para que el trabajador pueda tomar sus alimentos.

Artículo 18°, R.M. N° 480 (20.03.64)

b. Nocturno

Los trabajadores que laboren en el turno de noche, es decir a partir de las 11 pm., percibirán una bonificación del 25% (había sido 20% hasta el convenio colectivo 2014-2015) sobre el jornal básico previsto para la jornada de 8 horas diarias. Se debe tener en cuenta que el personal que trabaje en este turno, no percibirá la media hora de salario señalado para el turno diurno, en la medida en que el refrigerio se tomará dentro de la jornada nocturna.

Artículo 7°, R.S.D N° 16/72-SDNC (05.04.72) y artículo 6°, R.D. N° 100-72-DPRTESS (13.04.72)

También se ha establecido que el trabajador que realiza sus labores en turno nocturno deberá ser rotado periódicamente.

Negociación Colectiva 2015–2016, firmada el 06.08.2015, contenida en el Expediente N° 045-2015-MTPE/2.14

5.4. Horas extras

a. En horario partido

En los casos en que se trabaje en 2 medias jornadas, el trabajador que labore durante las 2 horas intermedias tendrá derecho al pago de una sobretasa del 100% por esas 2 horas de labor.

b. Hasta la décima hora de la jornada y hasta las 11 p.m.

Si la labor extraordinaria no supera las 10 horas, incluida la labor ordinaria, y siempre que éstas se ubiquen antes de las 11 p.m., serán remuneradas con una sobretasa del 60%, sobre el valor de la hora ordinaria.

c. Después de la décima hora y hasta las 11 p.m.

Si la labor extraordinaria supera las 10 horas, incluida la labor ordinaria, y siempre que éstas se ubiquen antes de las 11 p.m., serán remuneradas con una sobretasa del 100% sobre el valor de la hora ordinaria.

d. Después de las 11 p.m.

En el caso en que la jornada extraordinaria se verifique luego de las 11 p.m., la remuneración será fijada en forma convencional.

Punto 3 del Acta del 02.06.46 aprobada por el D.S. de 14.07.46 y punto 1 del pacto del 08.05.51

6. Beneficios sociales

6.1. Compensación por tiempo de servicios

Los trabajadores de construcción civil tienen derecho a una compensación por tiempo de servicios equivalente al 15% del total de jornales básicos percibidos durante la prestación de servicios, correspondientes a los días efectivamente trabajados.

D.S. del 23.10.42

La remuneración que sirve de base de cálculo para la compensación por tiempo de servicios excluye los salarios dominicales y la sobretasa por horas extras laboradas, en tanto sólo se considera el monto que corresponde al valor simple de la hora extra.

R.M. N° 480 (20.03.64)

Debe precisarse que del 15% señalado, el 12% corresponde a la compensación por tiempo de servicios y el 3% restante se paga en sustitución de la participación en las utilidades.

D.S. N° 12-DT (02.11.53)

6.2. Vacaciones

6.2.1. Descanso vacacional

Los trabajadores de construcción tienen derecho a 30 días calendario de descanso físico remunerado por cada año completo de servicios y previo cumplimiento con el récord vacacional, para lo cual se aplican las reglas del régimen general establecidos en el D. Leg. N° 713 y D.S. N° 012-92-TR (ver punto 3 del Capítulo 7).

6.2.2. Compensación vacacional

El pago compensatorio del descanso físico vacacional, cuando no se ha alcanzado el derecho al descanso físico, dependerá de la motivación del cese (despido o renuncia) y del tiempo de servicios:

a. Cuando el trabajador es despedido

- Si el trabajador tiene 6 días de labor no recibe compensación vacacional alguna.
- Si el trabajador es despedido después de 6 días de labor efectiva tiene derecho a percibir por compensación vacacional, el 10% de todos los salarios básicos ganados durante su período de trabajo.
- Si el trabajador es despedido coincidentemente con los 18 días de labor efectiva, tendrá derecho a una compensación vacacional equivalente a dos jornales y medio.

b. Cuando el trabajador renuncia

- Si el trabajador renuncia antes de los 18 días efectivos de labor, no tendrá derecho a la compensación vacacional.
- Si el trabajador renuncia coincidentemente al cumplimiento de 18 días de labor efectiva, tendrá derecho a una compensación vacacional equivalente a dos jornales y medio.
- Si la renuncia se produce después de 18 días de labor efectiva el trabajador tendrá derecho a una compensación equivalente al 10% de todos los salarios básicos ganados durante su período de trabajo.

Tanto en el caso de renuncia como de despido, para el cálculo de la compensación se toma como remuneración de referencia el jornal básico más la bonificación por alza de transporte, y se dejan de lado el jornal dominical y el pago por horas extras.

D.S. de 25.07.59, R.M. N° 299 (22.02.63), R.M. N° 480 (20.03.64) y R.M. N° 918 (06.08.65)

BENEFICIOS DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL	
Jornal básico	SÍ
Vacaciones	SÍ
Descanso semanal	SÍ
Feriatos	SÍ
Protección de la jornada máxima	SÍ
Seguro de vida	SÍ
CTS	12 % del básico
Participación en las utilidades	3% del básico
Gratificaciones	40 jornales básicos
Asignación familiar	NO
Derecho a sindicalizarse	SÍ
Remuneración mínima vital	SÍ
Trabajo nocturno	Bonificación de 25%
Horas extras • Trabajar las horas intermedias en caso de trabajo partido • Antes de las 11 p.m.: las 2 primeras horas • Antes de las 11 p.m.: A partir de la tercera hora • Después de las 11 p.m.	100% de sobretasa 60% de sobretasa 100% de sobretasa La que fijen las partes
BUC • Operario	32% del básico (En caso de especialización en soldadura 5% más) 30% del básico 30% del básico
BAE • Operario • Operador equipo mediano • Operador equipo pesado • Electromecánico • Topógrafo	8% del básico 10% del básico 13% del básico 9% del básico
Movilidad	6 pasajes urbanos diarios
Bonificación por contacto directo con agua	20% sobre el básico
Bonificación por contacto directo con agua servidas	20% sobre el básico
Bonificación por altura	7% sobre el básico
Bonificación por altitud	S/. 1,80 por día
Bonificación de trabajo bajo la cota cero	S/. 1,90 por día
Bonificación trabajo con altas temperaturas	S/. 3,50
Asignación por escolaridad	30 jornales básicos al año
Asignación por fallecimiento	1 UIT
Asignación por trabajo en día feriado	10% del BUC y 10% del BAE
Refrigerio	SÍ
Agua potable	SÍ
Botiquín, ducha y servicios higiénicos	SÍ
Uniforme de trabajo	SÍ
Protector solar	SÍ
Essalud + Vida	SÍ
Permisos • Inscripción de hijo • Por duelo • Sindical • Atención médica	½ día 3 días / 5 días si la obra está lejos SÍ SÍ
Día del trabajador de construcción civil	25 de octubre de cada año

6.3. Garantías para el pago de los beneficios sociales

a. Responsabilidad solidaria

Se ha establecido que el propietario de la obra es solidariamente responsable, junto con los contratistas, subcontratistas o destajeros, en el cumplimiento de las obligaciones salariales y económicas del personal a su cargo.

b. Garantía

Para atender la necesidad de garantizar el pago de las indemnizaciones y compensaciones de los trabajadores contratados por subcontratistas se ha dispuesto la obligación de que los constructores de obra y contratistas, incluyan en sus respectivos contratos cláusulas que garanticen el goce de los beneficios sociales de los trabajadores que intervienen en estas obras.

R.S. N° 18-DT (08.11.54)

Asimismo, los contratistas, subcontratistas o destajeros deben ofrecer garantía suficiente para responder, dentro de los términos de sus contratos, por el pago de los beneficios sociales de sus trabajadores.

R.S. N° 27 (15.03.58)

En el caso de obras del Sector Público se ha previsto la no cancelación del valor de las obras en tanto el constructor no haya acreditado el pago de los salarios y beneficios sociales devengados.

D.S. de 04.03.60

c. Carta fianza

En caso de obras públicas, cuando las obras lleguen a los dos tercios de su avance total los empleadores presentarán a la AAT una carta fianza para garantizar el pago de los beneficios sociales. Tanto las entidades del Sector Público, en el caso de obras públicas, como el municipio que ha expedido la licencia, en el caso de obras privadas, deben comunicar a la Autoridad de Trabajo cuando las obras lleguen a los dos tercios de avance total⁽⁹⁵⁾.

Para el cumplimiento de esta obligación los empleadores pueden optar, en vez de obtener una carta fianza, por empozar mensualmente en el Banco de la Nación el importe de los beneficios sociales.

R.D. N° 46-71-D.T. (13.04.71), R.D. N° 100-72-D.T. (13.07.72) y R.D. N° 381-72-D.T. (20.10.72)

7. Obligaciones del empleador

7.1. Planillas y boletas de pago

La regulación de las obligaciones referidas a las planillas y boletas de pago en el régimen laboral de construcción civil son similares a la del régimen laboral de la actividad privada, cuya normatividad ha hecho las siguientes precisiones:

- A la terminación de su contrato, el contratista o subcontratista entregará al propietario una copia certificada de la planilla de pago correspondiente a la obra y los duplicados de las boletas de pago, lo cual no lo exime de responder por el pago de las obligaciones laborales, ni al propietario de la responsabilidad que pudiera corresponderle por las mismas.

Artículo 17°, D.S. N° 001-98-TR (22.01.98)

(95) Mediante Oficio M° 3/50-96-TR/OAJ (17.11.96) se ha precisado que:

- La obligación de carta fianza sólo se mantiene en caso de obras públicas y no de privadas.
- EL MTPE no interviene en la recepción de las cartas fianzas.

7.2. Refrigerio

Los empleadores tienen la obligación de proporcionar a sus trabajadores durante los turnos corridos un refrigerio consistente en dos sandwiches y un cuarto de litro de leche por cada turno.

R.M. N° 480-64-TR (20.03.64) y R.M. N° 072-67-TR (04.02.67)

7.3. Agua potable

Los empleadores deben proporcionar a sus trabajadores agua potable en el lugar donde se realiza la obra. En caso contrario, la obligación originaria queda transformada en otra de tipo pecuniario, pues estarán obligados a pagarles una compensación por agua potable.

R.M. N° 910 (06.08.65) y R.S.D. N° 604-75 (08.04.75)

7.4. Botiquín, ducha y servicios higiénicos

Los empleadores del sector deberán implementar un botiquín con los medicamentos necesarios a efecto de que se pueda brindar el servicio de primeros auxilios.

Además, deberán implementar un ambiente protegido con equipos de extinción de sustancias inflamables, ambientes acondicionados con lavatorios, duchas y urinarios, para el aseo y cambio de vestimenta, y otro ventilado y protegido contra el polvo u otros agentes, para tomar el refrigerio.

D.S. de 14.07.46 y R.S. N° 021-83-TR (23.03.83)

7.5. Protector solar

Los empleadores implementarán dispensadores de protección solar en las obras que se ejecuten en verano o en zonas de clima soleado.

Convenio Colectivo 2012-2013

7.6. Trabajadores destacados

Los empleadores, cuando contraten a personal para prestar servicios fuera de la circunscripción en donde domicilien, deberán señalar en el contrato de trabajo los medios de movilidad, alimentación y alojamiento que otorgarán. Respecto del salario, comparando el del lugar de origen y el del lugar de la prestación de servicios, dicho personal percibirá el de mayor monto.

D.S. de 14.07.46 y R.S.D. N° 16 (05.04.72)

7.7. Trabajo en distintas circunscripciones

Se ha acordado que cuando los trabajadores vayan a ser destacados a un lugar distinto al sitio donde fueron contratados, los empleadores asumirán el costo de:

- Los pasajes de ida y vuelta.
- El alojamiento y la alimentación.

Convenio Colectivo 2011-2012

7.8. Uniforme de trabajo

Los empleadores de obras de construcción civil pública o privada que en su conjunto requieran más de 20 trabajadores deberán entregarles un uniforme, consistente en dos overoles estándar, sin que exista la obligación de devolverlos al cese.

R.S.D. N° 450-90-2SD-NEC (25.05.90), confirmada por R.D. N° 540-90-DR-LIM (12.06.90) y Convenio Colectivo 2006-2007 y 2007-2008

7.9. Certificado de trabajo

Los empleadores, al cese de la relación laboral, deben otorgar a sus trabajadores obreros un certificado de trabajo, en el que debe señalarse la ocupación desempeñada y el jornal percibido, de modo tal que ello sirva de pauta al trabajador para obtener una remuneración similar al ser nuevamente contratado.

D.S. de 21.07.46

7.10. Contratación del ESSALUD +Vida

Los empleadores contratarán la Póliza de Seguro ESSALUD +Vida para cada uno de sus trabajadores con contrato vigente, y pagarán S/. 5,00 mensuales por este concepto, siempre que la obra presupuestada sea mayor a 50 UIT (antes el tope era 120 UIT)..

Convenio Colectivo del periodo 2008-2009 y Convenio Colectivo 2011-2012 y Acta Final de Negociación Colectiva 2014 - 2015, firmada el 17.07.2014, contenida en el Expediente N° 079-2014-MTPE/2.14

7.11. Aportación cuota sindical

El sindicato o comité de obra tiene la facultad de solicitar al empleador, previa autorización escrita del trabajador sindicalizado, la retención en su remuneración, a efectos de realizar la aportación correspondiente por concepto de cuotas sindicales legales, ordinarias y extraordinarias; esto último, cuando sean comunes a todos los afiliados. Esta retención cesará a partir del momento en que el trabajador, el sindicato o el comité de obra, comuniquen por escrito su renuncia o expulsión.

Artículos 28° y 29°, D.S. N° 010-2003-TR (05.10.03)

AFECTACIÓN TRIBUTARIA							
Códigos PDT 601	Ingreso o beneficio		Tributo o aportación				
			EsSa-lud	Pensiones		SCTR	CONAFO-VICER
				SNP	AFP		
			804	607	601-606 608	805-806 810	602
							605
121	Remuneración básica		SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
311	BUC		SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO
Crear	BAE		SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO
909	Movilidad		NO	NO	NO	NO	NO
115	Dominical		SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
211	Asignación escolar		NO	NO	NO	NO	NO
Crear	Asignación por trabajo en feriado		SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO
206	Asignación por fallecimiento		NO	NO	NO	NO	NO
Crear	Gratificaciones - Ley N° 30334		NO	NO	NO	NO	NO
904	Compensación por tiempo de servicios	12% CTS	NO	NO	NO	NO	NO
910		13% Utilidades	NO	NO	NO	NO	NO
303	Bonificación por altura		SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO
Crear	Bonificación por altitud		SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO
310	Bonificación por trabajo en contacto con agua		SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO
Crear	Bonificación por trabajo en contacto con aguas servidas		SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO
Crear	Bonificación 9% - Ley N° 334		NO	NO	NO	NO	NO
118	Remuneración vacacional		SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
117	Compensación vacaciones vendidas		SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO
504	Indemnización vacaciones no gozadas		NO	NO	NO	NO	NO
Crear	Horas extras		SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO
107	Compensación por trabajo en día de descanso		SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO

8. Otros beneficios de los trabajadores

8.1. Permisos

a. Por inscripción de nacimiento de hijo

Se concede medio día de permiso sin pérdida de salario dominical, cuando el padre concurra a inscribir el nacimiento de un hijo. Este hecho se comprobará con la papeleta que expida el Registro Civil correspondiente.

R.S.D. N° 46-SRE (23.02.70), ratificada por R.D. N° 40-70-DRTL (03.04.70)

b. Por duelo

Los obreros de construcción gozarán de 3 días de permiso con goce de salario, en caso de fallecimiento de padres, cónyuge e hijos.

De acuerdo con el Acta de 06.03.64, suscrita en la Comisión Nacional de la Industria de Construcción Civil, se considera también en este beneficio, a los hijos reconocidos o extramatrimoniales.

R.M. N° 480 (20.03.64), R.D. N° 082 (24.04.64) y R.S.D. N° 479-82 (16.08.82)

c. Ampliación del permiso por duelo

El permiso pagado por duelo en caso de fallecimiento de familiar (padres, cónyuge, conviviente o hijos) que era de 3 días, se ha ampliado a 5 días de licencia remunerada cuando el lugar donde se ejecute la obra haga poco accesible el traslado o transporte del trabajador hasta su lugar de origen o residencia habitual.

Negociación Colectiva 2015–2016, firmada el 06.08.2015, contenida en el Expediente N° 045-2015-MTPE/2.14

d. Para atención médica

En los casos en que el trabajador requiera concurrir a los centros de asistencia del ESSALUD para atenderse por enfermedad, percibirá el importe proporcional del jornal a las horas en que estuvo en el centro de asistencia de esa entidad, incluyendo el tiempo empleado en regresar a la obra, sin pérdida del dominical.

Para acceder a este beneficio el trabajador debe recabar permiso escrito del empleador al ingresar a la obra y obtener del ESSALUD la tarjeta de asistencia donde conste la atención. El trabajador está obligado a retornar al centro de trabajo el mismo día del permiso a fin de entregar la referida Tarjeta de Asistencia para que se le reconozca el pago proporcional por las horas de demandadas en la atención médica. Se exceptúa de esta obligación al trabajador que concurriera al ESSALUD a partir de las 3 p.m., en cuyo caso dicha obligación se cumplirá al regresar a laborar al día siguiente.

R.S.D. N° 604-75 (08.04.75)

8.2. Capacitación SENCICO

Las empresas constructoras y los ingenieros constructores darán las facilidades necesarias a sus trabajadores para que asistan a los cursos teóricos y prácticos que dicte el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO), dentro del horario que éste señale.

R.S.D. N° 531-81 (24.07.81)

8.3. Día del trabajador de construcción civil

El 25 de octubre de cada año ha sido instituido como Día de los Trabajadores de Construcción Civil. Tal fecha es día no laborable para todos los trabajadores de construcción civil a nivel nacional, con goce de salario y sin que se afecte el jornal dominical.

Ley N° 24324 (04.11.85)

8.4. Tiempo perdido

El tiempo perdido por caso fortuito, fuerza mayor o cualquier hecho no atribuible a los trabajadores, no afectará las remuneraciones y condiciones de trabajo de los trabajadores.

9. Seguridad e higiene en construcción civil

Ver Título VI.

10. Registros

Mediante la Resolución Suprema N° 173-2012-PCM se estableció conformar la comisión multisectorial temporal para promover medidas de formalización laboral y la eliminación de la violencia en la actividad de la construcción civil, con el objeto de elaborar un informe que contenga un diagnóstico y medidas de solución contra la violencia en la contratación de trabajadores en construcción civil.

Dicha comisión concluyó en la necesidad de implementar un registro que permita, entre otros, identificar a los trabajadores del sector, estabilizar los flujos de trabajadores que ingresan a la actividad, lograr que los trabajadores registrados encuentren como beneficio el conocimiento de las ofertas de trabajo y ser una fuente de información para la inspección del trabajo. Asimismo, la información proporcionada por el registro permite coordinar entre las entidades estatales acciones de prevención y sanción de las situaciones de violencia en la contratación de trabajadores.

Así, con el objetivo de formalizar las actividades de construcción civil y evitar la violencia e inseguridad que afecta a trabajadores, empresarios y organizaciones sindicales, se dispuso la creación de tres importantes registros:

- ✓ Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil – RETCC
- ✓ Registro Nacional de Obras de construcción civil – RENOCC
- ✓ Registro de organizaciones sindicales de construcción civil

10.1. Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC

Con fecha 17 de noviembre de 2013, entró en vigencia el Decreto Supremo N° 005-2013-TR (23.07.2013) que creó el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC. Registro que permite identificar a los trabajadores del sector, estabilizar los flujos de trabajadores que ingresan a la actividad, lograr que los trabajadores registrados encuentren como beneficio el conocimiento de las ofertas de trabajo y ser una fuente de información para la inspección del trabajo.

Mediante la R.M. N° 010-2014-TR (18.09.2014), se dispuso posteriormente su aplicación progresiva en todo el territorio nacional. Siendo exigibles las obligaciones que se derivan de él, a partir de la implementación en cada dirección o gerencia regional de trabajo. Iniciando en la Región San Martín.

El 21 de marzo de 2014, el Gobierno regional de San Martín dispuso todo lo necesario para el inicio de la inscripción de trabajadores.

Iniciándose la ejecución del programa de inscripción el 18 de junio del mismo año. Siendo hasta el 15 de setiembre de 2014 las labores de fiscalización del sistema de inspección de trabajo de la región, preferentemente de orientación y asesoramiento respecto de las obligaciones derivadas del RETCC.

En el año 2015 se inició la implementación del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil- RETCC, en la Región Lima, la que comprende las provincias del departamento de Lima distintas del ámbito territorial de Lima Metropolitana y la Provincia Constitucional del Callao, Ica y Piura.

R.M. N° 164-2015-TR (26.08.2015), R.M. N° 192-2015-TR (06.10.2015) y R.M. N° 182-2015-TR (19.09.2015).

a. Trabajadores obligados a inscribirse

Están obligados a inscribirse en el RETCC, todo trabajador que labore de manera personal, subordinada y remunerada a favor de una persona natural, jurídica, pública o privada, independientemente de la duración del vínculo que realice actividades de construcción civil.

El registro es un procedimiento administrativo obligatorio, su inscripción es gratuita y automática. El MTPE será el encargado de aprobar el procedimiento para la inscripción. A efectos de simplificar el procedimiento, mediante Resolución Ministerial se podrá establecer la modalidad virtual. En este caso, el procedimiento es de evaluación previa y está sujeto a silencio administrativo positivo. Dicha inscripción es importante debido a que, el RETCC habilita al trabajador para laborar en la actividad de construcción civil.

b. Personas obligadas exigir el registro a los trabajadores

Están obligadas a contratar trabajadores que estén inscritos en el RETCC, toda persona natural, jurídica, pública o privada, que realice obras de construcción civil cuyos costos individuales excedan las 50 UIT. A efectos se tomará en consideración el valor de la UIT vigente al momento del inicio de la obra.

En el caso de las empresas contratistas y subcontratistas, se tomará en consideración el valor total de la obra, con prescindencia de la participación de éstas en ella. El incumplimiento de esta medida será considerado como infracción grave, la AAT será la encargada de fiscalizar.

c. Requisitos de la inscripción

Los trabajadores interesados en efectuar labores de construcción civil deberán inscribirse en el RETCC, éstos deben presentar una solicitud según el formato que anexa la Resolución Ministerial N° 161-2013-TR. Esta solicitud debe estar acompañada con la siguiente documentación:

- Certificado o constancia de capacitación, emitida por SENCICO u otra entidad habilitada para certificar oficialmente las competencias en esta actividad (la presentación de estos documentos no será exigible cuando se trate de la primera inscripción que deban realizar los trabajadores);
- Certificado de trabajo relacionados con las obras en las que haya laborado en el año anterior a la inscripción; los mismos que deberán precisar la identificación del empleador y el período laborado.
- Certificado de antecedentes policiales, judiciales y penales; los mismos que deberán cumplir con los plazos de vigencia previstos en las normas sobre la materia.
- Foto actualizada.

d. Constancia de inscripción

La inscripción y acreditación del trabajador en el RETCC es mediante la entrega de un carné, por parte de la Dirección General de Trabajo a nivel nacional, que cuenta con un número único de registro e información relevante del trabajador. Asimismo, el MTPE a través de su portal institucional, pondrá a disposición de los interesados la relación de los trabajadores inscritos en el RETCC y que, por tanto, se encuentren habilitados para ejercer la actividad de construcción civil.

Los empleadores podrán acceder a la información contenida en el RETCC siempre que se encuentren inscritos en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil- RENOCC, ésta contiene principalmente información sobre la experiencia laboral de los trabajadores y la vigencia del registro.

e. Vigencia y renovación de la inscripción

La vigencia de la inscripción en el Registro es de dos años, pudiendo ser renovada antes del vencimiento del registro y cumpliendo con presentar foto actualizada, certificados o constancias de capacitación y/o actualización y certificados de trabajo en el período comprendido desde el otorgamiento de la constancia del registro y la solicitud de renovación. Si no se solicita la renovación antes de vencimiento del registro, la inscripción caduca de manera automática.

CAUSALES DE LA CANCELACIÓN DEL RETCC

Solicitud del trabajador

Sentencia condenatoria consentida y ejecutoriada del trabajador inscrito, por la comisión en los delitos siguientes:

- ✓ Homicidio calificado
- ✓ Secuestro
- ✓ Robo agravado
- ✓ Extorsión
- ✓ Fabricación, suministro o tenencia de materiales peligrosos (bombas, armas)
- ✓ Sustracción o arrebato de armas de fuego
- ✓ Marcaje o reglaje
- ✓ Falsificación de documento

En caso la autoridad competente compruebe la falsedad o inexactitud de la documentación o información brindada.

f. Cancelación del registro

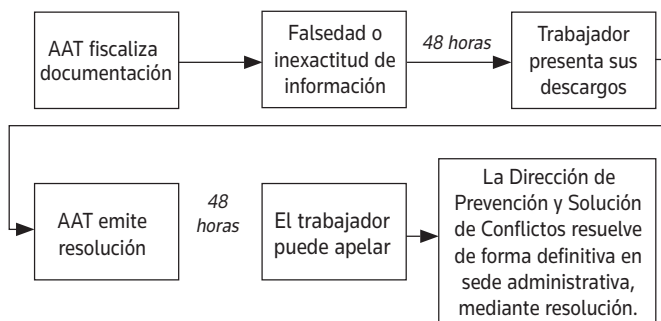
La Autoridad competente tiene la facultad de fiscalizar la documentación presentada y la veracidad de la información declarada por el administrado. En caso de comprobarse la falsedad o inexactitud de la documentación o información brindada, la AAT procederá a notificar al trabajador, otorgándole un plazo de 48 horas para que presente los descargos que considere pertinente. Transcurrido el plazo otorgado y luego de evaluar los descargos presentados por el trabajador, de ser el caso la autoridad será la encargada de emitir la resolución cancelando el registro del trabajador infractor. Dentro de las 48 horas de notificado, el trabajador puede apelar dicha resolución ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, quien resolverá de forma definitiva en sede administrativa.

Una vez que la decisión de cancelar la inscripción sea confirmada o consentida, la autoridad administrativa competente notificará al último empleador del trabajador. Esto, no impide que el trabajador se presente nuevamente, siempre y cuando subsane las causales de cancelación, sin embargo estará sujeto a la pena impuesta por la comisión del respectivo delito.

De otro lado, el trabajador también puede solicitar la cancelación del RETCC.

Asimismo, se cancelará el registro cuando la autoridad competente advierta que exista sentencia condenatoria consentida y ejecutoriada del trabajador inscrito, por la comisión en los delitos de los artículos 108, 152, 189, 200, 279, 279-B, 317-A y 427 del Código Penal.

PROCEDIMIENTO DE CANCELACIÓN DE RETCC



10.2. Registro Nacional de Obras de Construcción Civil - RENOCC

Mediante Decreto Supremo N° 008-2013-TR (04.09.2013) se creó el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil - RENOCC, entrando en vigencia el 04 de diciembre de 2013, encargándose la administración al MTPE. Esta norma surge por la necesidad de implementar un registro que permita, contar con la información oportuna respecto de las obras de construcción que se realizan en esta actividad, asimismo, a fin de coordinar entre las entidades estatales las acciones de prevención y sanción sobre las situaciones de violencia en la contratación de trabajadores.

Con fecha 02 de enero de 2014, se puso en funcionamiento en Lima Metropolitana y el Callao. En las demás regiones del país a partir del 03 de marzo del mismo año.

a. Entidades obligadas al registro

El registro e inscripción son gratuitos y automáticos. Se encuentran obligados a inscribirse en el RENOCC, toda empresa contratista y sub contratista que, conforme al artículo 12° del Decreto Legislativo N° 727 (12.11.91), Ley de Fomento para la Inversión Privada en la Construcción, realicen obras de construcción civil cuyos costos individuales excedan las 50 UIT.

La inscripción se debe realizar mediante aplicativo informático administrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

b. Requisitos para la inscripción

Las empresas contratistas y sub contratistas deben presentar a los 5 días hábiles siguientes a la fecha de notificada la licencia de obra u obtenido el título habilitante respectivo la información mínima sobre la empresa, la obra y los trabajadores. La información mínima es la siguiente:

- **Identificación de la empresa**
 - Nombre o denominación social
 - Número de R.U.C.
 - Nombre y documento de identidad del representante legal en caso de persona jurídica
- **Identificación de la obra**
 - Denominación de la obra.
 - Número de licencia de obra y municipalidad emisora, de acuerdo a Ley.
 - Denominación de la empresa contratista.
 - Lugar de ejecución de la obra.
 - Fecha probable de inicio y término de la obra.
 - Nombre, documento de identidad, número telefónico y correo electrónico del responsable de la obra.
- **Información de trabajadores**
 - Cantidad estimada de trabajadores que laborarán en la obra.
 - Nómina actualizada de los trabajadores comprendidos en cada obra de construcción.
- **Más de una locación**

En caso que la obra sea ejecutada en un área que involucre a dos o más distritos, para su inscripción en el RENOCC deberá precisarse su ámbito de desarrollo, indicando la o las AAT competentes. En este supuesto, de existir más de una persona responsable de la obra, la empresa solicitante deberá designar a una sola persona responsable para efectos del registro.

c. Actualización de información

- La información debe actualizarse trimestralmente.
- La actualización comprende toda la información exigida como requisito.

Una vez implementado el RETCC en el ámbito territorial de un determinado Gobierno Regional, las obligaciones de inscripción y actualización de información en el RENOCC a cargo de las empresas contratistas y subcontratistas resultan exigibles en dicho ámbito territorial.

El incumplimiento de estas obligaciones califica como infracción leve en materia de relaciones laborales sancionable por las autoridades competentes del Sistema de Inspección del Trabajo.

d. Constancia de inscripción

Las empresas obligadas a efectuar el registro, deberán imprimir el formato de constancia de registro que produce el sistema informático y pegarlo en un lugar visible de la obra.

e. Acceso a servicios

La inscripción de las empresas en el RENOCC les permite acceder a los siguientes servicios:

- Actuaciones administrativas para la coordinación de medidas de prevención contra la violencia en obra.
- Acceso al servicio de acercamiento empresarial que ofrece la Ventanilla única de Promoción del Empleo - VUPE.
- Información sobre los trabajadores inscritos en el Registro de Trabajadores de la Construcción Civil - RETCC.

f. Finalización de la obra

En caso se concluya o finalice la obra de construcción civil, la empresa contratista o sub-contratista deberá reportar este hecho y consignar la fecha de efectiva finalización a través del aplicativo informático disponible en el portal institucional del MTPE.

g. Derogación del RENECOSUCC

Con la entrada en vigencia de este registro quedará sin efecto el Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil - RENECOSUCC, que había sido regulado por el D.S. N° 004-97-TR (02.03.2007).

10.3. Registro de organizaciones sindicales de construcción civil

Mediante Decreto Supremo N° 006-2013-TR (06.08.2013) se creó el registro de las organizaciones sindicales de trabajadores pertenecientes al sector construcción civil⁽⁹⁶⁾, con el objeto de garantizar la paz social, promover la inversión y garantizar la integridad de los empleadores y trabajadores. Esta norma se da por la necesidad de implementar un registro que permita, entre otros, garantizar la actividad sindical, identificar a las organizaciones sindicales más representativas, sin interferir en ellas, a fin de institucionalizar el mercado de trabajo y prevenir las conductas delictivas del sector construcción.

(96) Esta norma entró en vigencia el 04.12.2013, a los ciento veinte días contados a partir de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

REGISTROS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL			
	Registro Nacional de trabajadores de construcción civil - RETCC	Registro Nacional de obras de construcción civil - RENOCC	Registro de las organizaciones sindicales
Normas	D.S. N° 005-2013-TR	D.S. N° 008-2013-TR	D.S. N° 006-2013-TR
Obligados a inscribirse	Todo trabajador que labore de manera personal, subordinada y remunerada a favor de una persona natural, jurídica que realice actividades de construcción civil.	Toda empresa contratista y sub contratista que, realicen obras de construcción civil cuyos costos individuales excedan 50 UIT.	Organizaciones sindicales de trabajadores pertenecientes al sector construcción civil.
Obligados a contratar	Toda persona natural, jurídica, pública o privada, que realice obras de construcción civil cuyos costos individuales excedan las 50 UIT.		
Registro	Obligatorio, gratuito y automático.	En un plazo no mayor a 10 días previos al inicio de la obra, es gratuito y automático.	Automático.
Acreditación	Carné que cuenta con un número único de registro.	Imprimir el formato de constancia de registro que produce el sistema informático y pegarlo en un lugar visible de la obra.	Constancia que contiene el código único de identificación.
Requisitos	-Solicitud según el formato que anexa la Resolución Ministerial N° 161-2013-TR. -Certificado o constancia de capacitación. -Certificado de trabajo. -Certificado de antecedentes policiales, judiciales y penales. -Indicar si está afiliado a una organización sindical. - Fotografía actualizada.	-Identificación de la empresa. -Identificación de la obra. -Información de trabajadores.	- Contar con trabajadores pertenecientes al sector construcción civil. - Las organizaciones sindicales de primer grado, deberán presentar una solicitud en forma de declaración jurada; adjuntando en original o copias refrendadas por notario público acta de asamblea y estatuto. Las organizaciones sindicales de grado superior además de lo establecido en el guión anterior, deben identificar a las organizaciones sindicales afiliadas con el Código Único de Identificación.
Renovación	Cada dos años.	La información debe actualizarse trimestralmente.	Organizaciones sindicales de primer grado: información no mayor a 2 meses. Organizaciones sindicales de grado superior: no mayor de 4 meses.

a. Registro de las organizaciones sindicales

El registro sindical debe ser efectuado por todas las organizaciones sindicales de trabajadores pertenecientes al sector construcción civil. El registro determina la representatividad de dichas organizaciones.

b. Requisitos para la inscripción

Para su inscripción en el registro sindical, las organizaciones sindicales de primer grado, deberán presentar una solicitud en forma de declaración jurada; adjuntando en original o copias refrendadas por notario público o, a falta de éste por el juez de paz de la localidad, los siguientes documentos:

- a. Acta de asamblea general de constitución del sindicato en la que deberá constar nombres, apellidos, documentos de identidad, firmas y huella digital de los asistentes, así como la denominación de la organización sindical, aprobación de estatutos y la nómina de la Junta Directiva elegida, indicando su período de vigencia.
- b. Estatuto.

En el caso de las organizaciones sindicales de grado superior, éstas deben identificar a las organizaciones sindicales afiliadas con el código único de identificación; además de lo establecido en los puntos a) y b).

c. Requisitos posteriores

Para la inscripción de las juntas directivas posteriores sólo se presenta el acta de asamblea general de constitución del sindicato.

La organización sindical que realice sus procesos electorales mediante la facilitación de la Oficina Nacional de Procesos Electorales - ONPE solo debe presentar el acta electoral correspondiente emitida por la referida oficina.

REQUISITOS PARA EL REGISTRO DE ORGANIZACIONES SINDICALES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL	
Organización sindical de primer grado	Organización sindical de grado superior
✓ Acta de asamblea general de constitución del sindicato en la que deberá constar: - Denominación de la organización sindical. - Aprobación de estatutos y la nómina de la Junta Directiva elegida, indicando su período de vigencia. - Nombres y apellidos, documentos de identidad, firmas y huella digital de los asistentes ✓ Estatuto	✓ Identificar a las organizaciones sindicales afiliadas con el Código Único de Identificación. ✓ Acta de la asamblea ✓ Estatuto
Para la inscripción de las juntas directivas posteriores	
- El acta de asamblea general de constitución del Sindicato. - La organización sindical que realice sus procesos electorales mediante la facilitación de la Oficina Nacional de Procesos Electorales - ONPE solo deben presentar el acta electoral correspondiente emitida por la referida oficina.	

d. Registro sindical único

La inscripción en el registro sindical les otorga a las organizaciones sindicales del sector construcción civil un código único de identificación a nivel nacional.

e. Actualización del registro sindical

La información de actualización no debe tener una antigüedad mayor a 2 meses en el caso de organizaciones sindicales de primer grado y de 4 meses en caso de las organizaciones sindicales de grado superior. Las organizaciones sindicales de primer grado con registro vigente al momento de la entrada del Decreto Supremo N° 007-2014-TR (09.08.2014), deben actualizar la información presentada en el registro sindical, dentro de los 60 días hábiles a partir de la entrada en vigencia de la norma, es decir el 31.10.2014.

Las organizaciones sindicales de grado superior actualizaran el registro sindical a los 90 días hábiles, es decir el 12.12.2014.

La actualización del registro sindical obliga a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y le confiere a las organizaciones sindicales que actualizan el código único de identificación.

f. Comités de obra

Las organizaciones sindicales comunican al registro sindical sobre los comités de obra o secciones sindicales que la conforman, los cuales se identifican con el número de registro de la organización sindical a la que pertenecen.

g. Cuota sindical

En la actividad de construcción civil el abono de las cuotas sindicales debe realizarse necesariamente mediante el mecanismo de retención por parte del empleador.

El empleador está obligado a realizar el depósito de las cuotas retenidas en una cuenta del sistema financiero, de titularidad de la organización sindical, en un plazo no mayor de 3 días hábiles de efectuada la retención. Está prohibido el abono de las cuotas retenidas en cualquier otra modalidad bajo sanción administrativa, de conformidad con lo establecido en la Ley General de Inspección del Trabajo.

La organización sindical perceptora de la cuota sindical debe proceder a la apertura de una cuenta en el sistema financiero. El registro sindical habilita a ser titular de una cuenta en el sistema financiero.

Cuando la organización sindical esté afiliada a organizaciones de grado superior, el empleador descuenta de la cuota sindical la parte proporcional y la abona a la cuenta del sistema financiero de tal organización, en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de efectuada la retención.

El empleador debe registrar el monto de descuento por cuota sindical en la planilla electrónica, indicando el número de registro Sindical o el número de registro Único de Contribuyente (RUC) de la organización sindical u organizaciones sindicales, según corresponda.

Si la organización sindical no es titular de una cuenta del sistema financiero, el empleador que retiene la cuota sindical se constituye en depositario hasta que la organización sindical le comunique la cuenta de su titularidad. Mientras dure esta situación no se genera ningún tipo de interés u otro beneficio en favor de ninguna de las partes.

Artículo 9, D.Leg. N° 1187 (16.08.2015)

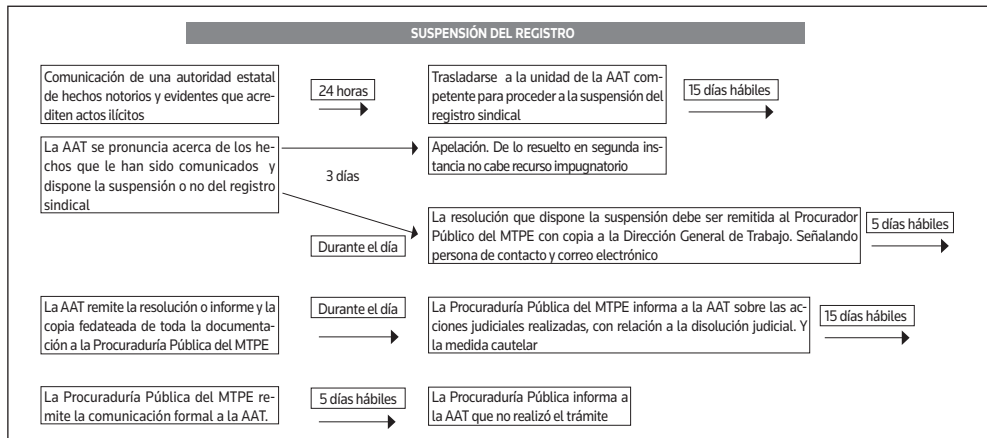
h. Suspensión del registro

Cuando se acredite que el objeto de las organizaciones sindicales ha devenido en ilícito, de manera que se encubren o realizan actividades delictivas que afecten el orden público, o la tranquilidad pública o el estado de derecho.

Mediante la Procuraduría Pública del MTPE, en un plazo máximo de 10 días hábiles, contados desde la medida de suspensión, solicita al órgano jurisdiccional competente la disolución judicial de la organización sindical; y mediante demanda, una medida cautelar con el objeto de mantener la suspensión.

La Resolución Ministerial N° 183-2014-TR (11.09.2014), aprobó el Protocolo de Actuación Sectorial para proceder con la suspensión administrativa extraordinaria de las organizaciones sindicales del sector de construcción civil. Siendo de aplicación de ámbito nacional, como del ámbito regional o local.

Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015 y se encuentra limitada a las organizaciones sindicales de la actividad de construcción civil constituidas a partir del año 2004.



i. Disolución de una organización sindical

El procurador público del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene la atribución de solicitar ante el juez laboral la disolución de una organización sindical de la actividad de construcción civil, cuando se verifique el incumplimiento de alguno de los requisitos necesarios para su constitución o cuando se verifique la causal establecida en el inciso e) del artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR y sus normas reglamentarias.

CAPÍTULO 15

Trabajadores del hogar

1. Antecedentes

La primera regulación de los trabajadores del hogar se dio a través del Reglamento de Agencias de Domésticos y de Servicio Doméstico del 30 de abril de 1901, en la que el trabajo doméstico era considerado un contrato de locación de servicios. El trabajo doméstico en sí, fue regulado por el Decreto Supremo N° 23 del 30 de abril de 1957, el que comprendía en el trabajo doméstico a las labores de amas de llaves, cocineros, lavaderos, mayordomos, niñeras, porteros, jardineros, servicio de mano y a aquellos que se dediquen en forma habitual y continua a labores de aseo, cocina, asistencia y demás, propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el patrón o sus familiares, dentro de una jornada no menor de 8 horas diarias. Asimismo, dicha norma especificaba que no se consideraba servicio doméstico al que se prestaba en hoteles, cantinas, restaurantes, instituciones de beneficencia, sociales, religiosas, deportivas y demás establecimientos análogos. El beneficio principal que reconocía el D.S. N° 23 era el de la compensación por tiempo de servicios (en adelante CTS) equivalente a una semana de salario por cada año completo de servicios prestados. Dicha norma fue complementada por la Resolución Suprema N° 018 del 14 de diciembre de 1957, regulándose la estabilidad en el empleo, la remuneración y otras obligaciones como el otorgamiento de alimentos y albergue, facilidades para asistir a la escuela y entrega de certificado de trabajo. Posteriormente, el 10 de marzo de 1970 se otorgaron otros beneficios laborales a través del D.S. N° 002-70-TR, tales como descansos diarios, semanales, feriados y anuales. Asimismo, se dispuso la incorporación del trabajador del hogar a los regímenes de seguridad social existentes, a fin de cubrir los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte.

Actualmente, la Ley de Trabajadores del Hogar, Ley N° 27986 (03.06.2003), y su Reglamento, D.S. N° 015-2003-TR (20.11.2003), complementado por el D.S. N° 004-2009-TR (30.03.2009) han establecido y regulado derechos y beneficios a este sector, creando para ellos un régimen laboral especial, vigente desde el 1° de agosto de 2003.

2. Definición

La definición de trabajadores del hogar responde a dos características esenciales, la primera se encuentra relacionada con la naturaleza de las labores, es decir sólo se consideraran aquellas actividades relacionadas con el cuidado del hogar. La segunda de las características recae sobre el empleador, dado que la actividad que desarrolle el trabajador del hogar no debe importar lucro o beneficio económico para su empleador.

Así, la Ley y el Reglamento definen a los trabajadores al servicio del hogar como aquellas personas que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares.

Por tanto, se encontrarán excluidas las actividades indicadas o análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera.

Artículo 2°, Ley N° 27986 (03.06.2003) y artículo 1°, D.S. N° 015-2003-TR (20.11.2003)

3. Contrato de trabajo

No existe ninguna formalidad para celebrar el contrato de trabajo para la prestación de servicios en el hogar, por lo tanto este contrato puede ser celebrado en forma verbal o escrita. Sin embargo, es recomendable suscribir un contrato de trabajo por escrito en lo que se determinen todas las funciones, los concepto autoregulables por las partes, monto y fechas exactas.

En el caso de los adolescentes al servicio del hogar, deberá obtenerse la autorización del municipio distrital o provincial correspondiente, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley N° 27337 (08.07.2000), Código de los Niños y los Adolescentes, modificada por la Ley N° 27571 (05.12.2001).

Artículo 3° y 1ª D.F. y C., Ley N° 27986 (03.06.2003)

4. Modalidades de trabajo del hogar

La norma establece dos modalidades de trabajo del hogar, denominadas “cama adentro” y “cama afuera”. En el primer caso el trabajador permanece en el hogar y en el segundo no.

Tales modalidades de trabajo para el hogar, así como sus modificaciones, son pactadas de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, no pudiendo ser determinadas unilateralmente por ninguna de las partes.

Cuando el trabajador permanezca en el hogar todo el tiempo, bajo la modalidad “cama adentro”, el empleador deberá proporcionarle un hospedaje adecuado al nivel económico del centro de trabajo en el cual presta servicios, y la alimentación correspondiente.

Artículos 14° y 16°, Ley N° 27986 (03.06.2003) y artículo 8°, D.S. N° 015-2003-TR (20.11.2003)

5. Remuneración

Para este régimen no se ha establecido el derecho a la remuneración mínima vital, dejando al libre acuerdo de las partes el monto de la misma. Sólo se ha establecido la obligación del empleador de proporcionar alimentación y/o alojamiento al trabajador, de acuerdo con el nivel socioeconómico del primero, no constituyendo dichos conceptos parte integrante de la remuneración.

La periodicidad del pago de la remuneración, que podrá ser mensual, quincenal o semanal, será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador del hogar. A falta de acuerdo, se entenderá que la remuneración ha sido pactada con periodicidad mensual.

Se considerará remuneración todo monto dinerario y de libre disposición que se encuentre consignado en la constancia de pago, salvo prueba en contrario.

El incumplimiento del pago en la periodicidad pactada, origina el pago de los intereses legales establecidos por el D. Ley N° 25920 (27.11.92) o norma que la sustituya. Dichos intereses, se generarán a partir del día siguiente previsto para el pago, hasta el día en el que éste se haga efectivo.

Artículos 5° y 6°, Ley N° 27986 (03.06.2003) y artículo 2°, D.S. N° 015-2003-TR (20.11.2003)

5.1. Constancias de pago

Es el trabajador del hogar quien deberá extender la constancia de pago correspondiente. Esta constancia se hará por escrito y contendrá como mínimo la siguiente información:

- Nombre del trabajador del hogar.
- Documento de identidad de ser el caso.
- Nombre del empleador.
- Monto de la remuneración expresado en números y letras.
- Período al que corresponde el pago.
- Firma de ambas partes. En defecto de la firma se colocará la huella digital.

Artículo 6°, Ley N° 27986 (03.06.2003) y artículo 3°, D.S. N° 015-2003-TR (20.11.2003)

CONSTANCIA DE PAGO	
(De conformidad con el artículo 6° de la Ley N° 27986 y el artículo 3° del D.S. N° 015 -2003-TR) Fecha de emisión: _____ / _____ / _____ (Día) (Mes) (Año) Nombre del empleador : _____ Domicilio del empleador : _____ Nombre del trabajador : _____ Documento de identidad : _____ Fecha de ingreso : _____ / _____ / _____ (Día) (Mes) (Año) PERIODICIDAD SEMANAL QUINCENAL MENSUAL Concepto de pago: Remuneración () Del : _____ / _____ / _____ (Día) (Mes) (Año) Al : _____ / _____ / _____ (Día) (Mes) (Año) Gratificación () Otro () Especificar : _____ Monto percibido: - En números : _____ - En letras : _____ _____ Firma del trabajador _____ Firma del empleador (*) Si alguna de las partes no supiera firmar, colocará su huella digital.	

6. Derechos reconocidos

6.1. Jornadas de trabajo

En el caso de los trabajadores al servicio del hogar que se encuentran bajo la modalidad "cama adentro", la suma de los periodos efectivos de trabajo durante el día y la semana no podrá exceder de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Dado que cuentan con una jornada máxima, entendemos que si realizan labores excediendo la misma, tendrán derecho al pago de horas extras de acuerdo con las reglas establecidas para el régimen general.

En cuanto a la regulación de la jornada de trabajo para la modalidad "cama adentro", se entiende por período de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre desempeñando efectivamente las órdenes impartidas por el empleador.

Artículo 15°, Ley N° 27986 (03.06.2003)

6.2. Descansos remunerados

6.2.1. Descanso semanal

El descanso semanal ha sido establecido en 24 horas continuas, para ello deberá tenerse en cuenta lo regulado en el régimen general. Así, de acuerdo con lo establecido en *D. Leg. N° 713 (08.11.91) y el D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)*:

- Se otorgará preferentemente el descanso en día domingo, o el empleador podrá designar como descanso semanal uno distinto al domingo.
- En caso el trabajador del hogar labore en su día de descanso semanal obligatorio, se pagará la compensación correspondiente (*ver Capítulo 7*).

Artículo 10° y 3ª D.F. y C., Ley N° 27986 (03.06.2003)

6.2.2. Descanso en día feriado

Los trabajadores al servicio del hogar gozan de descanso remunerado los días feriados señalados para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Es decir, todos aquellos feriados que se encuentran recogidos en el artículo 6° del D. Leg. N° 713 (08.11.91) y aquellos que por norma expresa se establezcan para el sector privado.

El trabajo en día feriado generará el pago de una sobretasa equivalente al 50% de remuneración adicional a la remuneración de un día, previo acuerdo con el empleador.

Artículo 11°, Ley N° 27986 (03.06.2003)

6.2.3. Descanso vacacional

Todo trabajador del hogar tiene derecho a 15 días de descanso remunerado por cada año de servicios. Para el goce del derecho de vacaciones, el trabajador del hogar debe haber cumplido el récord vacacional previsto por el artículo 10° del D. Leg. N° 713 (*ver Capítulo 7*).

Artículo 12°, Ley N° 27986 (03.06.2003) y artículo 6°, D.S. N° 015-2003-TR (20.11.2003)

6.3. Compensación por tiempo de servicios

Este beneficio se paga a razón de 15 días de remuneración por cada año de servicio o la parte proporcional de dicha cantidad por fracción de año.

La CTS será pagada directamente por el empleador al finalizar el año o al momento de la liquidación del trabajador.

En el supuesto que el beneficio sea pagado anualmente, éste será calculado sobre la base de un año calendario, tomándose en consideración la remuneración del mes de diciembre del año correspondiente. Las fracciones de año se calculan por dozavos o treintavos, según corresponda.

Si la CTS es entregada al momento de finalizar la relación laboral (es decir 48 horas luego del cese del trabajador) la remuneración que deberá tenerse en cuenta para calcular la CTS será la remuneración mensual percibida en el mes calendario anterior al cese.

Artículo 9°, Ley N° 27986 (03.06.2003) y artículo 5°, D.S. N° 015-2003-TR (20.11.2003)

6.4. Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad

El monto de las gratificaciones asciende al 50% de la remuneración mensual del trabajador del hogar y se abona en la primera quincena de julio y diciembre. El cálculo del beneficio se realiza teniendo en cuenta los requisitos de proporcionalidad, el tiempo de servicios, la oportunidad de pago y los aspectos sobre gratificación trunca señalados en la Ley N° 27735 (28.05.2002) o norma que la sustituya y sus normas reglamentarias (D.S. N° 005-2002-TR del 04.07.2002 y D.S. N° 017-2002-TR del 05.12.2002).

Artículo 13°, Ley N° 27986 (03.06.2003) y artículo 7°, D.S. N° 015-2003-TR (20.11.2003)

7. Terminación de la relación laboral

7.1. Renuncia

Los trabajadores del hogar podrán renunciar al empleo otorgando a su empleador una comunicación de preaviso con 15 días de anticipación. El empleador podrá exonerarlo de este plazo.

Estos 15 días se computan en días laborables para el trabajador del hogar, es decir excluyendo su día de descanso semanal y los feriados. En caso que no se le exonere dicho plazo, se le abonará la remuneración correspondiente.

Artículo 7°, Ley N° 27986 (03.06.2003) y artículo 4°, D.S. N° 015-2003-TR (20.11.2003)

7.2. Despido

En lo que respecta al despido, por el elemento confianza presente en este tipo de trabajo, el empleador puede separar del empleo al trabajador sin expresión de causa otorgándole un plazo de preaviso de 15 días laborables. Si el empleador deseara prescindir de dicho plazo, deberá pagar una indemnización equivalente a la remuneración total por los 15 días.

Artículo 7°, Ley N° 27986 (03.06.2003) y artículo 4°, D.S. N° 015-2003-TR (20.11.2003)

7.3. Otras formas de terminación de la relación laboral

La Ley y el Reglamento de los trabajadores del hogar han recogido otras causas de la terminación de la relación laboral: por muerte de una de las partes, por mutuo acuerdo, por jubilación del trabajador, por falta grave. No se ha desarrollado en qué consiste cada forma de terminación de la relación laboral, por ello, y de acuerdo con la Tercera Disposición Final y Complementaria, somos de la opinión que le sería aplicable lo dispuesto en el D.S. N° 003-97-TR (27.03.97), norma aplicable para el régimen de la actividad privada.

Artículo 8°, Ley N° 27986 (03.06.2003)

BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR	
Beneficio	Régimen Actual (Desde el 01.08.2003)
Remuneración mínima vital	NO
CTS	15 jornales por año (no condicionada a la forma de terminación de la relación)
Descanso semanal	SÍ
Feridos no laborables	Los mismos del régimen laboral de la actividad privada
Vacaciones	15 días
Vacaciones truncas	SÍ
Gratificación Navidad y Fiestas Patrias	50% de la remuneración mensual
Protección de la jornada máxima	SÍ (8 horas diarias y 48 semanales)
Facilidades para la educación	SÍ
Alimentación y alojamiento	SÍ
Seguro Social de Salud	SÍ
Sistema pensionario	SÍ (SNP o AFP)
Asignación familiar	SÍ
Participación en las utilidades	NO
Traslado del y al lugar de origen	NO
Indemnización por despido intempestivo (sin pre-aviso de 15 días)	15 jornales
Renuncia del trabajador	SÍ (con preaviso de 15 días)
Acceso a la jurisdicción laboral	SÍ
Derecho a sindicalizarse	SÍ

Beneficio	Régimen Actual (Desde el 01.08.2003)
Certificado de trabajo	SÍ
Planillas de remuneraciones	NO
Constancia de pago (boleto)	SÍ
Modalidades: – “Cama adentro”. – “Cama afuera”.	SÍ
Protección contra el hostigamiento sexual	Se aplica el régimen de la Ley N° 27942 (27.02.2003)

8. Otros derechos y obligaciones

8.1. Hostigamiento sexual

Se ha establecido que los trabajadores del hogar pueden acogerse a las acciones establecidas por la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942 (27.02.2003) en el caso que sean objeto de hostigamiento sexual, pudiendo acudir adicionalmente a la vía civil para requerir la indemnización correspondiente por daño en un proceso sumarísimo (*ver Capítulo 11*).

5ª D.F. y C., Ley N° 27986 (03.06.2003)

8.2. Actos de discriminación

El D.S. N° 004-2009-TR (30.03.2009) ha precisado que constituyen actos de discriminación:

- Que el empleador condicione a su trabajador del hogar el uso de cualquier vestimenta identificatoria en establecimientos o espacios públicos.
- Cualquier medida que los responsables de los establecimientos públicos o privados en cuyos mecanismos, regulaciones o servicios, tengan como fin o resulten discriminatorios contra los trabajadores del hogar.

Estos actos podrán ser objeto de denuncia ante la Dirección de Defensoría de Oficio y Servicios Jurídicos Populares del Ministerio de Justicia, que establecerá un sistema de atención de denuncias de oficio o de parte referidos a los actos discriminatorios descritos.

Artículos 1º y 2º, D.S. N° 004-2009-TR (30.03.2009)

8.3. Incompatibilidad de percepción simultánea de beneficios similares

La percepción de los derechos establecidos en la Ley y desarrollados por el Reglamento, resulta incompatible con la percepción de cualquier otro derecho igual o similar, sea de origen legal o convencional. En todo caso, se aplicará el más beneficioso para el trabajador del hogar.

1º D.C., D.S. N° 015-2003-TR (20.11.2003)

8.4. Acciones del trabajador

8.4.1. Denuncias

Los trabajadores del hogar pueden acceder al Sistema de Inspecciones del Trabajo, en ese sentido el empleador podrá ser objeto de una acción inspectiva con las limitaciones respecto de la autorización judicial correspondiente o consentimiento para el ingreso al domicilio del empleador. Ley N° 28806 (22.07.2006) y D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006)

8.4.2. Acciones

Como cualquier otro trabajador, el trabajador del hogar tiene garantizada, por la Ley Orgánica

del Poder Judicial, la posibilidad de interponer las acciones correspondientes destinadas a cautelar cualquier derecho que emane del contrato de trabajo o de la legislación laboral. Para ello, la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (15.01.2010), ha dispuesto la competencia por materia, cuantía, territorio y función, así como los juzgados o salas que conocerán los procesos respecto de los derechos comprendidos en el régimen de trabajo del hogar.

Artículos 1°, 2°, 3°, 4°, 5° y 6°, Ley N° 29497 (15.01.2010)

8.5. Educación

El trabajador del hogar tiene derecho a la educación, por ello el empleador deberá brindarle las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular al centro de estudios fuera de la jornada de trabajo. En el caso de los trabajadores adolescentes al servicio del hogar sus derechos estarán sujetos a lo regulado en el Código de los Niños y Adolescentes.

Artículo 17° y 1° D.F. y C., Ley N° 27986 (03.06.2003) y Ley N° 27337 (08.07.2000), Código de los Niños y los Adolescentes, modificada por la Ley N° 27571 (05.12.2001)

8.6. Reserva sobre la vida en el hogar

Los trabajadores del hogar están obligados a prestar servicios con diligencia y a guardar reserva sobre la vida e incidentes en el hogar, salvo exigencia de la ley.

Artículo 4°, Ley N° 27986 (03.06.2003)

9. Seguridad y previsión social

9.1. Seguro Social en Salud

a. Condición del trabajador del hogar

El D.S. N° 001-98-SA (15.01.98) otorgó la condición de afiliados regulares al Seguro Social de Salud es decir asegurado obligatorio, en cuanto concierne a todo tipo de prestaciones de salud, a los trabajadores del hogar que cumplan por lo menos con una jornada mínima de trabajo de 4 horas diarias. La Resolución N° 004-GCR-IPSS-98 (14.02.98) complementa la norma antes mencionada, dando una definición de trabajadores del hogar según la cual, se considera como tales, para efectos de seguridad social en salud, a las personas que se dedican en forma habitual y continua a labores de limpieza, cocina, asistencia a la familia y demás propias de la conservación de una casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida del hogar, que laboren en una jornada mínima de 4 horas diarias, con excepción de los familiares del empleador o de su cónyuge hasta el cuarto grado de consanguinidad o hasta el segundo grado de afinidad, inclusive.

Artículo 2°, D.S. N° 001-98-SA (15.01.98)

b. Entidad empleadora

En el caso de los trabajadores del hogar, la persona natural a cuyo servicio labora el trabajador tiene la condición de entidad empleadora, por lo que ésta debe asumir las obligaciones de inscripción del trabajador y pago de las aportaciones ante el EsSalud, siendo éstas últimas de su cargo.

Artículo 10°, D.S. N° 015-2003-TR (20.11.2003)

c. Remuneración mínima asegurable

La base mínima sobre la que se realizarán los aportes de los trabajadores del hogar al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud (RCSSS) será la remuneración mínima vital vigente a la fecha de aportación. El Instituto Peruano de Seguridad Social establecerá los procedimientos de afiliación correspondientes de acuerdo con los principios de simplificación administrativa.

Artículo 10°, D.S. N° 015-2003-TR (20.11.2003), D.S. N° 011-2011-TR (14.08.2011)

9.2. Sistema pensionario

En cuanto a su régimen pensionario, el trabajador del hogar puede optar por el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o por el Sistema Privado de Pensiones (SPP).

El pago de la aportación corresponde al trabajador del hogar en calidad de contribuyente.

9.2.1. Sistema Nacional de Pensiones (SNP)

El artículo 3° inciso d) del D. Ley N° 19990 (24.04.73) dispone que los trabajadores al servicio del hogar tienen la calidad de asegurados obligatorios del SNP.

a. Inscripción

La inscripción de los trabajadores del hogar y de las personas naturales que ostenten la condición de entidades empleadoras de trabajadores del hogar en el SNP, se realizará mediante la presentación de la Declaración - Pago (Formulario N° 1076), siendo considerada como fecha de inscripción, la que figure en la primera Declaración presentada.

Artículo 3°, D.S. N° 177-2001-EF (27.07.2001)

b. Entidad empleadora

En el caso de los trabajadores del hogar, la persona natural a cuyo servicio labora el trabajador tiene la condición de entidad empleadora, por lo que debe asumir las obligaciones de inscripción del trabajador y de retención y pago de las aportaciones al SNP.

Artículo 1°, D.S. N° 177-2001-EF (27.07.2001)

c. Remuneración asegurable

El aporte de los trabajadores del hogar al SNP, se calculará en base a la Remuneración Mínima Vital.

Artículo 2°, D.S. N° 177-2001-EF (27.07.2001)

d. Exclusión

No pueden afiliarse al SNP los familiares del empleador o de su cónyuge hasta el cuarto grado de consanguinidad inclusive, aún cuando realicen para ellos labores propias del servicio doméstico.

2ª D.C.T. y D., D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

e. De las aportaciones

El empleador debe efectuar la retención al trabajador del hogar, declararlo y pagarlo en su totalidad mensualmente al SNP mediante el Formulario Virtual N° 1676 (con clave SOL) o Pago Fácil (en bancos autorizados), siendo las tasas, agentes de retención, plazos para la declaración y pago, y los demás aspectos relacionados con dichas aportaciones, similares a los establecidos para las aportaciones de los trabajadores asegurados obligatorios sujetos al régimen laboral común de la actividad privada.

9.2.2. Sistema Privado de Pensiones (SPP)

Del mismo modo, los trabajadores del hogar podrán incorporarse al SPP mediante la afiliación a una AFP, tal derecho es otorgado por el artículo 38° del D.S. N° 004-98-EF (21.01.98) a todos los trabajadores dependientes que desempeñan sus labores en el país, cualquiera que sea la naturaleza del trabajo que desarrollen.

Las condiciones, plazos y demás aspectos referidos a las aportaciones al SPP por parte de los trabajadores domésticos, son idénticos a los establecidos para los trabajadores del régimen laboral común de la actividad privada. Únicamente, debe precisarse que en el SPP no existe el concepto de remuneración mínima asegurable, por lo que las aportaciones a este sistema se realizarán sobre lo que perciba el trabajador sin tope mínimo alguno.

10. Certificación de aprendizaje del trabajador del hogar

De acuerdo con lo establecido por la R.M. N° 026-2010-TR (24.01.2010) la certificación de competencias laborales es el proceso formal que reconoce las competencias y capacidades que una persona posee para su desarrollo en el mercado laboral. La certificación privilegia la demostración de su desempeño laboral, y podrá realizarse de manera total respecto al perfil ocupacional o progresivamente de acuerdo a las unidades de competencia que lo conforman. Así, mediante la Resolución Directoral N° 012-2010-MTPE-3- 11.2 (11.08.2010) se refrendó el Perfil Ocupacional de Trabajador (a) del Hogar, vigente por un período de tres años; a cuyo vencimiento, se actualizó mediante la Resolución Directoral N° 023-2013-MTPE-3-19 (10.08.2013).

CAPÍTULO 16

Trabajadores extranjeros

Nuestro ordenamiento constitucional y legal establece una preferencia en la contratación a favor de los trabajadores nacionales. En ese sentido, la contratación de personal extranjero se encuentra sujeta a una serie de limitaciones y requisitos, no obstante la prestación de servicios misma, por parte de este tipo de trabajadores, se encuentra sujeta al régimen laboral general de la actividad privada. Al respecto, debe tenerse en cuenta que la contratación de trabajadores extranjeros tiene también incidencias tributarias y migratorias que deben ser observadas.

Artículos 1° y 2°, D.Leg. N° 689 (05.11.91)

1. Concepto de trabajador extranjero

Trabajador extranjero es aquél que presta servicios en un país que no es el suyo, ni por nacimiento ni por nacionalización. Sin embargo, no se considera como trabajadores extranjeros sino como nacionales, (por lo que sus empleadores se encuentran exceptuados de realizar los trámites de contratación de personal extranjero), a los siguientes:

- a. Al extranjero con cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos (el estado civil del trabajador será acreditado mediante las respectivas constancias o certificaciones de inscripción en el Registro de Estado Civil del Perú).
- b. Al extranjero con calidad de inmigrante.
- c. Al extranjero con cuyo país de origen exista convenio de reciprocidad laboral o de doble nacionalidad. Sobre este punto se debe tener presente que el 16 de mayo de 1956 se suscribió el Convenio sobre doble Nacionalidad entre Perú y España, aprobado por Resolución Legislativa N° 13283 del 24 de diciembre de 1959.
Al respecto, si bien los ciudadanos españoles se encuentran exceptuados de realizar los trámites de contratación de personal extranjero en nuestro país, deberán obtener el visado de residencia - calidad migratoria habilitante para trabajar ante la Dirección General de Migraciones y Naturalización - DIGEMIN.
- d. Al personal de empresas extranjeras dedicadas al servicio internacional de transporte terrestre, aéreo o acuático con bandera y matrícula extranjera.
- e. Al personal extranjero que labore en las empresas de servicios o bancos multinacionales, sujetos a las normas legales dictadas para estos casos específicos.
- f. Al personal extranjero que, en virtud de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el Gobierno del Perú, presta sus servicios en el país.
- g. Al inversionista extranjero, haya o no renunciado a la exportación del capital y utilidades de su inversión, siempre que tenga un monto permanente de inversión durante la vigencia del contrato no menor de 5 UIT. La calidad de inversionista, así como el monto de la inversión, serán acreditados con la certificación expedida por la Comisión Nacional de Inversiones y Tecnologías Extranjeras –CONITE– (las funciones del CONITE han sido asumidas por la **Agencia de Promoción de la Inversión Privada - Proinversión**) o con la vista del Libro de Registro de Transferencia de Acciones (actualmente denominado por la LGS, Libro de Matrícula de Acciones) de la empresa o empresas respectivas.
- h. Los artistas, deportistas y en general aquéllos que actúen en espectáculos públicos en el territorio de la República, durante un período máximo de 3 meses consecutivos o alternados en el lapso de un año calendario, computados desde la primera prestación de servicios. De celebrar estos trabajadores contratos que superen el plazo de 3 meses antes indicado, se sujetarán a los trámites de contratación de extranjeros, pudiendo exigir la autoridad respectiva, sólo en este caso y para efectos de los trámites migratorios, la aprobación del contrato prevista en el inciso i) del artículo 11° del D. Leg. N° 703, Ley de Extranjería, el cual hace referencia al contrato que deben celebrar los artistas para

ingresar al país con la calidad migratoria de “artista”.

Artículo 3°, D.Leg. N° 689 (05.11.91) y artículos 4°, 5° y 6°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92)

No se consideran en las limitaciones sobre contratación de trabajadores extranjeros^(*)
Al extranjero con cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos.
Al extranjero con visa de inmigrante.
Al extranjero con cuyo país de origen exista convenio de reciprocidad laboral o de doble nacionalidad.
Al personal de empresas extranjeras dedicadas al servicio internacional de transporte, terrestre, aéreo o acuático con bandera y matrícula extranjera.
Al personal extranjero que labore en las empresas de servicios multinacionales o bancos multinacionales, sujetos a las normas legales dictadas para estos casos específicos.
El personal extranjero que, en virtud de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el Gobierno del Perú, prestare sus servicios en el país.
Al inversionista extranjero, haya o no renunciado a la exportación del capital y utilidades de su inversión, siempre que ésta tenga un monto permanente durante la vigencia del contrato no menor de 5 UIT.
Los artistas, deportistas y en general aquellos que actúen en espectáculos públicos en el territorio de la República, durante un período máximo de tres meses al año.
(*)El personal comprendido en este cuadro no está sujeto al trámite de aprobación de los contratos ni a los porcentajes limitativos

Los contratos de trabajo de personal extranjero exceptuados de acuerdo con los 3 primeros supuestos antes referidos y bajo el supuesto de excepción referido a los inversionistas extranjeros, se regirán por las mismas normas de contratación aplicables a los trabajadores peruanos, pudiendo celebrarse como consecuencia de ello, contratos a tiempo indefinido o sujetos a modalidad conforme con las reglas establecidas en la LPCL, D.S. N° 003-97-TR. La única particularidad a tener en cuenta reside en el hecho de que los trabajadores extranjeros que celebren contratos de trabajo a tiempo indefinido, deben formalizarlos por escrito para su presentación ante la Autoridad Migratoria para efectos de obtener la calidad migratoria habilitante.

Los demás casos de excepción se rigen por sus propias normas.

El empleador deberá conservar en sus archivos los documentos que acrediten que el trabajador se encuentra incurso en alguno de los casos de excepción antes mencionados, los cuales deberán encontrarse a disposición inmediata de la AAT en caso de inspección.

De constatarse que el trabajador no se encuentra exceptuado de los trámites de contratación de personal extranjero, se requerirá al empleador para que regularice la situación contractual de éste, conforme a lo previsto en el punto 6 del presente capítulo.

Artículo 3°, D. Leg. N° 689 (05.11.91) y artículos 2°, 3° y 26°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92), modificado por D.S. N° 023-2001-TR (18.07.2001)

2. Límites a la contratación

Existen 2 límites a la contratación de trabajadores extranjeros, cuyo cumplimiento es verificado al momento de la presentación de la solicitud de aprobación de los contratos respectivos:

2.1. Límite en cuanto al número

Las empresas nacionales o extranjeras podrán contratar personal extranjero en una proporción de hasta el 20% del número total de sus trabajadores empleados y obreros, considerados éstos en forma conjunta.

Procedimiento para determinar el límite

Para efectos de determinar el límite antes mencionado deberá seguirse el siguiente procedimiento:

- a. Se tomará el total del personal de la planilla computando conjuntamente a todos los trabajadores nacionales o extranjeros, estables o contratados a plazo determinado, con vínculo laboral vigente. El número total de servidores será considerado el 100%.
 - b. Luego se determinará el porcentaje de las planillas que representan los trabajadores nacionales y el porcentaje que representan los trabajadores extranjeros.
 - c. Finalmente, se comparará el porcentaje que representan los trabajadores extranjeros frente al porcentaje de 20% autorizado por la ley, con el fin de apreciar el número de extranjeros que pueden ser contratados.
- Artículo 4°, D. Leg. N° 689 (05.11.91) y artículo 7°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92)*

2.2. Límite en cuanto a remuneraciones

El monto de las remuneraciones del personal extranjero no podrá exceder del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios considerados de manera conjunta.

Procedimiento para determinar el límite

El procedimiento para determinar este límite es el siguiente:

- a. Se tomará el total de la planilla de sueldos y salarios que correspondan a los trabajadores nacionales o extranjeros, estables o contratados a plazo determinado, pagados el mes anterior a la presentación de la solicitud ante la AAT. El monto total resultante será considerado el 100%. En los casos en los que se haya pactado el pago de la remuneración en moneda extranjera, para efectos de este cálculo se tomará en cuenta el tipo de cambio de venta del día, del mercado libre, publicado por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones - SBS, vigente al momento de la presentación de la solicitud.
- b. Luego se determinará el porcentaje del total que representan las remuneraciones de los trabajadores nacionales y el porcentaje que representan las remuneraciones de los trabajadores extranjeros.
- c. Por último, se comparará el porcentaje que representan las remuneraciones de los trabajadores extranjeros frente al 30% autorizado por la ley, con el fin de apreciar el monto máximo de remuneraciones que pueden ser otorgadas.

Artículo 4°, D. Leg. N° 689 (05.11.91) y artículo 8°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92)

2.3. Normas comunes en cuanto a los límites

Para efectos de los cálculos antes mencionados, los trabajadores extranjeros exceptuados conforme a lo señalado en el numeral 1. del presente capítulo, serán considerados como nacionales.

Asimismo, cuando el personal extranjero solicitado va a ingresar en sustitución de otro extranjero, no se incluirá en los cálculos de los porcentajes limitativos, sólo se considerará al que pretende ingresar.

Artículos 9° y 10°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92) modificado por D.S. N° 023-2001-TR (18.07.2001)

2.4. Exoneración de los porcentajes limitativos

No obstante lo antes señalado, existen casos en los que se permite la contratación de personal extranjero por encima de los límites antes descritos, los cuales detallamos a continuación:

a. Supuestos de exoneración

Se permite la contratación de personal extranjero por encima de los límites permitidos⁽⁹⁷⁾:

(97) Cabe precisar que sólo se les exonera de cumplir con los porcentajes limitativos más no de la obligación de presentación de los contratos de trabajo.

- Cuando se trata de personal profesional o técnico especializado.
- Cuando se trata de personal de dirección y/o gerencial de una nueva actividad (tanto para su inicio, como para la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, el inicio de otras actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa), o en caso de reconversión empresarial (es decir, en caso de sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa y, en general, cuando se produzca cualquier variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos de la empresa). Esta exoneración será otorgada por un plazo máximo de 3 años, pudiendo éste prorrogarse por una única vez.
- Cuando se trate de profesores contratados para la enseñanza superior, o enseñanza básica o secundaria en colegios particulares extranjeros, o enseñanza de idiomas en colegios particulares nacionales, o centros especializados de enseñanza de idiomas.
- Cuando se trate de personal de empresas del Sector Público o de empresas privadas que tengan celebrados contratos con organismos, instituciones o empresas del Sector Público.
- Cualquier otro caso que se establezca por Decreto Supremo, respetando los criterios de especialización, calificación o experiencia.

Artículo 6°, D. Leg. N° 689 (05.11.91) y artículos 19° y 20°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92)

b. Trámite para solicitar la exoneración

El trámite y los documentos a presentar para solicitar la exoneración de los porcentajes limitativos a la contratación de personal extranjero, por cualquiera de los supuestos descritos en el punto anterior, son los mismos que los establecidos para la aprobación de los contratos de este tipo de personal debiendo únicamente detallarse o agregarse, según el caso, lo siguiente:

- Las circunstancias que ameriten la exoneración, las cuales deberán estar detalladas en la declaración jurada a ser presentada respecto del cumplimiento de los porcentajes limitativos autorizados, a la que se alude más adelante en el numeral 3.5. del presente capítulo.
- La documentación sustentatoria pertinente:
 - Cuando se trate de personal profesional o técnico, se deberá presentar título profesional o su equivalente en el caso de carreras técnicas y una constancia de trabajo que acredite los conocimientos teóricos y prácticos declarados.
 - Cuando se trate de personal de dirección y/o gerencial de una nueva actividad, o en caso de reconversión empresarial, se deberá acreditar la función gerencial o de dirección que desarrollará el extranjero con una cláusula en el contrato que establezca expresamente el cargo y las funciones a desarrollar o con el documento donde conste el nombramiento respectivo. La nueva actividad empresarial o la reconversión empresarial se acredita con un informe de la empresa, el cual tendrá carácter de declaración jurada.
 - Cuando se trate de profesores, se deberá presentar el título o títulos que acrediten su especialidad.
 - Cuando se trate de personal de empresas del Sector Público o de empresas privadas, deberá adjuntarse el informe del sector respectivo referido a la conveniencia de contratar personal extranjero para llevar a cabo proyectos u obras de trascendencia nacional.

Artículo 18°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92), modificado por D.S. N° 023-2001-TR (18.07.2001)

3. Contrato de trabajo

3.1. Formalidad

El contrato de trabajo de personal extranjero, así como sus prórrogas, deben ser celebrados por escrito y aprobados por la AAT. La Autoridad migratoria constatará la aprobación del contrato del personal extranjero, no pudiendo ésta exigir ningún requisito adicional.

Artículo 1°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92), modificado por D.S. N° 023-2001-TR (18.07.2001)

3.2. Contenido

Todo contrato de personal extranjero deberá contener como mínimo:

- Los datos que identifiquen al empleador: nombre o razón social de la empresa, RUC, domicilio, inscripción en los registros de ley, actividad económica específica y fecha de inicio de la actividad empresarial e identificación del representante legal.
- Los datos identificatorios del trabajador: nombre, lugar de nacimiento, nacionalidad, sexo, edad, estado civil, documento de identidad, domicilio y profesión, oficio o especialidad.
- Los datos mínimos de la contratación: descripción de las labores que desempeñará el contratado, jornada laboral, lugar donde laborará, remuneración diaria o mensual, en moneda nacional o extranjera, bonificación y beneficios adicionales, fecha prevista para el inicio del servicio, plazo del contrato y demás estipulaciones contractuales.
- La remuneración a ser otorgada, la cual no sólo deberá ser la computable para efectos de la CTS (conforme a lo señalado en el artículo 9° del D.S. N° 001-97-TR), sino que además será la que sirva para efectuar el cálculo del porcentaje limitativo respecto de las remuneraciones del personal extranjero previsto en el numeral 2 del presente capítulo. En el contrato deberán estar desagregados, en caso de existir, los conceptos y valores de la remuneración en especie que se otorgue al trabajador extranjero.
- 3 cláusulas especiales en las que conste lo siguiente:
 - Que la aprobación del contrato no autoriza a iniciar la prestación de servicios hasta que no se cuente con la calidad migratoria habilitante, otorgada por la autoridad migratoria correspondiente, bajo responsabilidad del empleador. Por tanto, el otorgamiento de la calidad migratoria habilitante puede darse con posterioridad a la suscripción del contrato e incluso a su presentación ante la AAT.
 - El compromiso del empleador de transportar al personal extranjero y los miembros de su familia que expresamente se estipulen, a su país de origen o al que convengan, al extinguirse la relación contractual.
 - El compromiso de capacitación del personal nacional, en la misma ocupación desarrollada por el personal extranjero.

Artículo 14°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92)

3.3. Prórrogas o modificaciones del contrato

Las prórrogas o modificaciones en el contrato constarán en instrumento separado y deberán contemplar los mismos datos y cláusulas exigidas para el contrato originario, debiéndose consignar además, el número de registro con que se aprobó el contrato originario.

Artículo 21°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92)

3.4. Duración

Los contratos de trabajadores extranjeros tendrán una duración determinada no mayor de 3 años, pudiendo prorrogarse sucesivamente por períodos que no excedan de dicho plazo. La autoridad competente, al otorgar la visa correspondiente, tendrá en cuenta el plazo de duración del contrato.

Artículo 5°, D. Leg. N° 689 (05.11.91) modificado por la Ley N° 26196 (09.06.93) y artículo 11°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92)

3.5. Aprobación de los contratos

a. Oportunidad para solicitar la aprobación

Cuando se trata de trabajadores extranjeros que van a empezar a laborar por primera vez, el contrato debe ser celebrado con anterioridad al inicio de la prestación de servicios y presentado para su aprobación antes de dicha oportunidad por triplicado.

Artículo 1°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92) modificado por D.S. N° 023-2001-TR (18.07.2001)

b. Autoridad competente

En primera instancia

Los contratos de trabajo de personal extranjero serán aprobados en primera instancia, dentro de los 5 días hábiles siguientes a su presentación, por la AAT de la jurisdicción donde se encuentre el centro de labor a la que se le asigne tales funciones en Lima, y por similar autoridad, en las otras regiones del país. En el caso que las labores del extranjero deban efectuarse en distintas regiones del país, la solicitud de aprobación del contrato podrá presentarse en cualquiera de las oficinas de atención al ciudadano y gestión documentaria de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, en donde estén ubicados éstos. De acuerdo con el TUPA del MTPE, la autoridad que aprueba los contratos en mención es la Sub Dirección de Registros Generales. *Artículo 7°, D. Leg. N° 689 (05.11.91); artículo 12°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92) modificado por D.S. N° 023-2001-TR (18.07.2001) y trámite 42 TUPA-MTPE, R.M. N° 285-2007-TR (28.10.2007) modificado por R.M. N° 089-2013-TR (11.05.2013)*

En segunda instancia

En los casos de apelación, resolverá en segunda instancia, la autoridad a la que se le asigne tales funciones en Lima, y en las demás regiones, el funcionario de rango semejante. El TUPA del MTPE establece que dicha autoridad es la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos. *Artículo 12°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92) modificado por D.S. N° 023-2001-TR (18.07.2001) y trámite 42 TUPA-MTPE, R.M. N° 285-2007-TR (28.10.2007)*

c. Documentación a presentar

Se deberá presentar una solicitud (según formato autorizado por la R.M. N° 021-93-TR), dirigida a la AAT, acompañada de la siguiente documentación:

- Una declaración jurada, según formato aprobado por la R.M. N° 021-93-TR, que no requiere firma del contador y en la que constará, que el contrato del trabajador extranjero se encuentra dentro de los porcentajes limitativos establecidos por ley, y que además contendrá:
 - Los datos de identificación del empleador y del trabajador contratado.
 - El número total de trabajadores (100%).
 - El número total de trabajadores nacionales y el porcentaje que representan del total.
 - El número total de trabajadores extranjeros y el porcentaje que representan del total.
 - El saldo disponible de trabajadores extranjeros por contratar y su respectivo porcentaje.
 - El monto total de la planilla de remuneraciones (100%).
 - El monto total de remuneraciones de los trabajadores nacionales y el porcentaje que representan del total.
 - El monto total de remuneraciones de los trabajadores extranjeros y el porcentaje que representan del total.
 - El saldo disponible en monto de remuneraciones por pagar y su respectivo porcentaje.*Artículos 12° y 15°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92) modificado por D.S. N° 023-2001-TR (18.07.2001)*

- El contrato de trabajo escrito, preferentemente en el modelo aprobado por el MTPE mediante R.M. N° 021-93-TR, por triplicado.
Artículo 12°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92) modificado por D.S. N° 023-2001-TR (18.07.2001)
- El título profesional o los títulos o certificados de estudios técnicos y los certificados de experiencia laboral expedidos en el exterior, los cuales se presentarán en fotocopia legalizada por notario peruano o en fotocopia certificada visada por el Servicio Consular y el Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú y de otro lado si estos documentos o apostillados, cuando

el país del cual proviene el trabajador haya ratificado el convenio de la Apostilla⁽⁹⁸⁾ si fueron confeccionados en idioma extranjero, serán acompañados de una traducción oficial. Los documentos antes señalados no son conjuntivos, pudiendo presentarse cualquiera de ellos, siempre que se acredite la vinculación entre la calificación del trabajador y el servicio a prestarse. *Artículos 12° y 17°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92) modificado por D.S. N° 023-2001-TR (18.07.2001)*

- Fotocopia legalizada de los pasajes o billetes de transporte del trabajador extranjero y su familia por el término máximo posible, que garanticen su retorno a su país de origen o el que haya convenido con el empleador; la declaración jurada garantizando el transporte pertinente (ésta puede ser consignada como cláusula en el mismo contrato) o la constancia de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) que garantice que se han hecho los arreglos para la salida del país del trabajador extranjero y los familiares estipulados en el contrato. *Artículos 12° y 16°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92) modificado por D.S. N° 023-2001-TR (18.07.2001)*

- Comprobante de pago del derecho correspondiente a la AAT (0.60% de la UIT tanto en caso de aprobación del contrato, como en caso de prórroga o modificación). El pago de este derecho deberá efectuarse en cualquier agencia del Banco de la Nación. *Artículo 12°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92) modificado por D.S. N° 023-2001-TR (18.07.2001) y trámites 42 y 43 TUPA-MTPE, R.M. N° 285-2007-TR (28.10.2007) modificado por la R.M. N° 089-2013-TR (11.05.2013)*

- Cuando se solicite la exoneración de los porcentajes limitativos, se deberá presentar, adicionalmente, la documentación que corresponda según lo señalado en el numeral 2.4. del presente capítulo. *Artículo 12°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92) modificado por D.S. N° 023-2001-TR (18.07.2001) y artículos 7° y 8°, D. Leg. N° 689 (05.11.91)*

d. Aprobación de prórrogas o modificaciones

Para ello debe seguirse el mismo trámite señalado para la aprobación de los contratos primigenios, siendo necesaria sólo la presentación adicional de la siguiente documentación:

- El contrato de prórroga o modificatorio, el cual deberá contener los mismos datos y cláusulas exigidas para el contrato original.
- Copia del contrato anterior aprobado y registrado. Este requisito puede ser sustituido por la mera indicación del número de registro de aprobación del mencionado contrato.
- Declaración Jurada de cumplimiento o exoneración de porcentajes limitativos según corresponda.
- Copia del título profesional o de las certificaciones del trabajador extranjero, únicamente en los casos en los que éste vaya a desarrollar un servicio u ocupación diferente a los convenidos en el contrato anterior.

Artículo 21°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92) y trámite 43 TUPA-MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006)

3.5.1 Precisiones

a. Aprobación

Los contratos de trabajo serán aprobados dentro de los 5 días útiles siguientes a su presentación ante el MTPE.

b. Evaluación y subsanación

Si dentro del plazo antes mencionado la AAT constata la falta de documentación, requerirá al solicitante para que la presente en un plazo no mayor de 3 días hábiles, computándose el plazo de aprobación del contrato en este caso a partir de la subsanación.

(98) Dicho convenio fue ratificado el 24 de noviembre de 2009 y entró en vigencia a partir del 30.09.2009.

c. Devolución de dos ejemplares

Dos copias del contrato, con sus constancias respectivas, le serán devueltas al empleador.

d. Fiscalización posterior

La AAT tiene la atribución de fiscalizar la veracidad de los documentos presentados. Igualmente, puede dejar sin efecto las resoluciones de aprobación de comprobarse la falsedad de los documentos presentados.

Artículo 7°, D. Leg. N° 689 (05.11.91) y artículos 12° y 13°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92) modificado por D.S. N° 023-2001-TR (18.07.2001) y D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006)

4. Inicio de labores de los extranjeros

Los trabajadores extranjeros sólo podrán iniciar la prestación de servicios una vez aprobado el respectivo contrato de trabajo por la AAT y obtenida la calidad migratoria habilitante de la Dirección General de Migraciones del Ministerio del Interior - DIGEMIN.

Artículo 1°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92), modificado por D.S. N° 023-2001-TR (18.07.2001) y D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006)

4.1. Calidad migratoria habilitante

La calidad migratoria es la atribución, condición o características de la autorización que permite a los migrantes internarse y permanecer legalmente en un país en el cual no tienen nacionalidad. La calidad migratoria genera en el ciudadano extranjero derechos y obligaciones con respecto al país que los recibe. Las calidades migratorias en el Perú se encuentran reguladas en el D. Leg. N° 703 (14.11.91), Ley de Extranjería⁽⁹⁹⁾.

Respecto a la calidad migratoria habilitante, debe tenerse presente lo siguiente:

- El trabajador deberá haber ingresado al país con la calidad migratoria respectiva, es decir con una visa de trabajo, la misma que también es entregada por los consulados peruanos, en el exterior.
- También es posible que el trabajador gestione primigeniamente una visa de negocios ante el Cónsul del Perú en el país de origen, y luego de ingresar al Perú, modifique su calidad migratoria de visa de negocios a visa de trabajador y así obtener su Carné de Extranjería.
- Quien ingrese a nuestro país con visa de turista no podrá obtener, con posterioridad a ello, el cambio de su calidad migratoria (de turista a visa de negocios o trabajo) de manera directa, debiendo para ello salir del país y obtener la visa habilitante correspondiente. De iniciar el cambio de calidad migratoria en el país, la nueva calidad migratoria la recibirá en su país o en otro tercero que indique.
- En la medida que uno de los requisitos para solicitar la visa de trabajo es la presentación del contrato de trabajo autorizado por el MTPE, el turista deberá obtener previamente un permiso especial para firmar contratos –el que tramita también ante DIGEMIN–. Para estos efectos deberá presentarse el Formulario F-004.
- Todo trámite al respecto deberá efectuarse en la DIGEMIN.

D.S. N° 008-2001-IN (22.07.2002)

(99) Este decreto legislativo ha sido derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1236 (26.09.2015) el que entrará en vigencia a los 90 días hábiles de la publicación de su Reglamento.

4.2. Tipos de calidad migratoria

Algunos tipos de calidad migratoria	
DIPLOMÁTICA	Aquellos a quienes el Estado Peruano, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, les reconoce la calidad de tales y se rigen por disposiciones especiales.
CONSULAR	Aquellos a quienes el Estado Peruano, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, les reconoce la calidad de tales y se rigen por disposiciones especiales.
FAMILIAR OFICIAL	Es la calidad migratoria que se autoriza al integrante de la Unidad Migratoria Familiar de un nacional que retorna al país al término de sus funciones diplomáticas, consulares u oficiales en el exterior. Esta Calidad permite realizar actividades lucrativas de manera subordinada, autónoma o por cuenta propia.
INTERCAMBIO	Aquellos a quienes el Estado Peruano, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, les otorga la calidad de tales en virtud de tratados, convenios o acuerdos internacionales de intercambio cultural o de investigación u otros, y se rigen por los referidos instrumentos internacionales y disposiciones especiales. Esta calidad migratoria se extiende al extranjero que en virtud a los mismos instrumentos ingresa al territorio nacional para realizar estudios, actividades bajo modalidades formativas laborales, dictado de cursos o seminarios, así como otras actividades académicas o educativas enmarcadas dentro del ámbito educativo, científico, cultural y otras similares.
PERIODISTA	Aquellos a quienes el Estado Peruano, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, les otorga la calidad de tales y se encuentran sujetos a disposiciones especiales.
TURISTA	Aquellos que ingresan al país sin ánimo de residencia y con el propósito de realizar visitas turísticas o actividades recreativas o similares. No están permitidos de realizar actividades remuneradas o lucrativas.
NEGOCIOS	Aquellos que ingresan al país sin ánimo de residencia y con el propósito de realizar gestiones de carácter empresarial, legal o similar. Están permitidos de firmar contratos o transacciones. No pueden realizar actividades remuneradas o lucrativas ni recibir renta de fuente peruana, salvo el caso de dietas como Director de empresas domiciliadas en el Perú u honorarios como conferencistas o consultores internacionales en virtud de un contrato de servicios que no exceda de treinta (30) días calendario continuos o acumulados dentro de un período cualquiera de doce (12) meses.
ARTISTA	Aquellos que ingresen al país sin ánimo de residencia y con el propósito de desarrollar actividades remuneradas de carácter artístico o vinculadas a espectáculos, en virtud de un contrato autorizado por la autoridad correspondiente.
TRABAJADOR	Para el trabajador que ingresa al territorio nacional con el fin de realizar actividades lucrativas de manera subordinada o autónoma para los sectores público o privado, en virtud de un contrato de trabajo o relación administrativa o un contrato de prestación de servicios. Están incluidos en esta calidad, aquellos extranjeros que ingresan al país con el fin de realizar actividades laborales en virtud de un contrato previamente aprobado por el Ministerio de Trabajo.
TRABAJADOR DESIGNADO	Aquellos que ingresan al país sin ánimo de residencia y con el fin de realizar actividades laborales enviados por su empleador extranjero por un plazo limitado y definido para realizar una tarea o función concreta o un trabajo que requiera conocimientos profesionales, comerciales, técnicos o altamente especializados de otra índole. Están permitidos de firmar contratos o transacciones. No pueden realizar actividades remuneradas o lucrativas ni recibir renta de fuente peruana, salvo el caso de dietas como Director de empresas domiciliadas en el Perú u honorarios como conferencistas o consultores internacionales en virtud de un contrato de servicios que no exceda de treinta (30) días calendario continuos o acumulados dentro de un período cualquiera de doce (12) meses.
INDEPENDIENTE	Aquellos que ingresan al país para realizar inversiones o ejercer su profesión en forma independiente.

Además para concluir con el trámite de cambio de calidad migratoria deberá considerarse la ficha de canje internacional la cual se tramita ante las oficinas de Interpol.

Gestiones para obtener una visa residente como trabajador

1. Obtención de un permiso especial para firmar contratos.
2. Registro y aprobación del contrato como trabajador extranjero.
3. Solicitud de cita en Migraciones e ingreso del expediente de cambio de calidad migratoria ante la Superintendencia Nacional de Migraciones.
4. Obtención de la ficha de canje internacional ante INTERPOL.
5. Registro en la central de extranjería.
6. Obtención del carné de extranjería.

4.3. Pérdida de la calidad migratoria

Conforme lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1043 (26.06.2008), norma que modifica la Ley de Extranjería aprobada por Decreto Legislativo N° 703, los extranjeros con calidad migratoria de residentes - Trabajador, no podrán ausentarse de nuestro país por más de ciento ochenta y tres (183) días consecutivos o acumulados dentro de un período de doce (12) meses. La inobservancia de esta disposición generará que el trabajador extranjero pierda la Calidad Migratoria automáticamente, salvo por razones de fuerza mayor, laborales o de salud debidamente comprobadas, en cuyo caso el plazo de ausencia se puede extender hasta los doce (12) meses, previa autorización de la Dirección General de Migraciones y Naturalización con opinión favorable de la Comisión de Extranjería.

Cabe recordar que a partir de la recepción de su Carne de Extranjería, los extranjeros podrán residir en el Perú y desarrollar las actividades permitidas de acuerdo a la calidad migratoria que le ha sido autorizada, advirtiéndose que realizar actividades no autorizadas de acuerdo a su calidad migratoria, puede generar sanciones que incluyen la cancelación de la residencia.

VISAS				
Visa	Tipo de visado	Permanencia	Carné de extranjería	Autorización de salidas e ingresos
Trabajador	Residente	La que corresponda	Sí	Sí
	Temporal	La que corresponda	No (Autorización en pasaporte)	Sí
Trabajador designado	Temporal	90 días (Prórroga hasta de un año)	No	Sí
Inmigrante	Residente	Indefinido	Sí	Sí

5. Registro

La AAT encargada del trámite de aprobación de los contratos de trabajo del personal extranjero llevará un registro de los mismos. Asimismo, cada AAT regional informará a la sede central del MTPE sobre los contratos registrados, a fin de contar con un registro nacional.

Artículo 7°, D.Leg. N° 689 (05.11.91)

6. Sanciones

Los empleadores serán sancionados con multa, sin perjuicio de las sanciones que resulten aplicables en virtud de otras normas legales, cuando incurran en los siguientes actos:

- Omisión del trámite legal de aprobación del contrato del personal extranjero.
- Fraude en la declaración jurada o en la documentación adjuntada para la aprobación del contrato de trabajo de personal extranjero. En este caso, la falsedad de la declaración jurada o de la documentación antes mencionada, acarrea además sanciones de naturaleza penal, ya que al violarse la presunción de veracidad, principio de todo procedimiento administrativo regulado en el numeral 1.7. del artículo 10° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 (11.04.2001), se estaría cometiendo delito contra la administración de justicia, tipificado en el artículo 411° del Código Penal, Decreto Legislativo N° 635 (08.04.91), y sancionado con pena privativa de la libertad no menor de 1, ni mayor de 4 años.
- Incumplimiento en la ejecución de los contratos de trabajo de extranjeros.
- Realización de fines distintos al propósito legal que mereció la aprobación del contrato de trabajador extranjero.
- Incumplimiento del compromiso de capacitar al personal nacional en la labor desarrollada por el personal extranjero.
- Incumplimiento de cualquier otra obligación prevista en el D. Leg. N° 689 y su Reglamento.

Para ello, la AAT encargada del trámite de aprobación de los contratos del personal extranjero dispondrá la realización de inspecciones periódicas y selectivas a fin de detectar las posibles infracciones cometidas. Dicha autoridad impondrá las multas y conocerá de los reclamos y apelaciones del caso.

Si de la visitas inspectivas antes mencionadas se estableciera que el empleador ha incurrido en alguno de los actos sancionables señalados en este punto, la AAT competente requerirá la regularización de la situación contractual del trabajador en el término máximo de un mes, sin perjuicio de la multa respectiva y de la acción judicial pertinente que tales actos puedan generar.

De no regularizarse la situación en el término concedido, se procederá a imponer una multa mayor y se requerirá el cumplimiento de dicha regularización, bajo el apremio de multas sucesivas y mayores, con sujeción a las normas vigentes sobre el particular.

Contra lo resuelto en primera instancia se podrá interponer un recurso de apelación.

Los inspectores del MTPE verificarán especialmente, que al momento de su visita, el trabajador posea la calidad migratoria habilitante. De constatare que el trabajador se encuentra laborando sin la calidad migratoria habilitante, la AAT cumplirá con comunicar tal hecho a la Autoridad Migratoria competente.

Artículo 9°, D.Leg N° 689 (05.11.91) y artículos 25° a 28°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92)

7. Derechos del trabajador extranjero

La prestación de servicios de los trabajadores extranjeros se encuentra sujeta al régimen laboral común de la actividad privada. En consecuencia, les corresponden los mismos derechos y beneficios que a los trabajadores nacionales sujetos al mencionado régimen, dentro de las limitaciones hasta aquí señaladas. De este modo, en ningún caso las remuneraciones, derechos y beneficios del personal extranjero serán menores que los reconocidos a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 23°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92)

Beneficios de trabajadores extranjeros	
Descanso semanal	SÍ
Feriatos no laborables	SÍ
Protección de la jornada máxima	SÍ
Seguro de vida	SÍ
CTS	SÍ
Gratificación Navidad y Fiestas Patrias	SÍ

Beneficios de trabajadores extranjeros	
Vacaciones	SÍ
Indemnización por despido arbitrario	SÍ
Indemnización por vacaciones no gozadas	SÍ
Indemnización por Res. de Cto. a plazo fijo	SÍ
Indemnización por Res. de Cto. Trab. Extranj.	SÍ
Participación en las utilidades	SÍ
Asignación familiar	SÍ
Derecho a sindicalizarse	SÍ
Licencia por paternidad	SÍ

7.1. Indemnizaciones

Si el empleador resolviera injustificada y unilateralmente el contrato de trabajo modal, deberá abonar al trabajador extranjero, en calidad de indemnización, una remuneración y media por cada mes dejado de laborar hasta la fecha de término de la relación laboral estipulada en el contrato de trabajo, con el límite de 12 remuneraciones mensuales. En caso de haberse pactado un contrato por tiempo indeterminado la indemnización debe calcularse en función del tiempo transcurrido desde el inicio de la relación laboral, es decir, una remuneración y media por cada año completo de servicios, hasta un máximo de 12 remuneraciones mensuales.

Artículo 24°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92) modificado por la 2ª D.C. del D. Leg. N° 871 (01.11.96)

7.2. Descanso vacacional

Los trabajadores contratados en el extranjero (normalmente trabajadores extranjeros, aunque esto no siempre es así) tienen derecho, según lo estipulado en el artículo 18° del D. Leg. N° 713, a acumular más de 2 descansos vacacionales. Los trabajadores contratados en el Perú, en cambio, sólo pueden acumular hasta 2 descansos vacacionales.

7.3. Transporte de regreso

Al producirse el cese del trabajador extranjero, el empleador procederá a entregarle el o los pasajes o billetes de transporte para su traslado y el de su familia hacia su país de origen o hacia el país convenido.

Artículo 16°, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92)

8. Aspectos tributarios

En el TUO de la Ley del Impuesto a la Renta, D.S. N° 179-2004-EF (08.12.2004), se recogen los criterios de imputación o vinculación del domicilio (para el caso de los sujetos domiciliados en el país) y de la ubicación de la fuente generadora de renta (para el caso de los sujetos no domiciliados en el país), a los efectos de la aplicación del impuesto.

8.1. Criterios de vinculación

De acuerdo con el primer párrafo del artículo 6° del TUO, están sujetas al impuesto la totalidad de las rentas gravadas que obtengan los contribuyentes que, conforme a las disposiciones de la Ley del Impuesto a la Renta, se consideran domiciliadas en el país, sin tener en cuenta la nacionalidad de las personas naturales, el lugar de constitución de las jurídicas, ni la ubicación de la fuente productora (criterio de vinculación del domicilio). Asimismo, siguiendo el segundo párrafo del mismo artículo, en caso de contribuyentes no domiciliados en el país, de sus sucursales, agencias o establecimientos permanentes el impuesto recae sólo sobre

rentas gravadas de fuente peruana (criterio de vinculación de la fuente).

8.2. Personas domiciliadas

Se consideran domiciliadas en el país:

- Las personas naturales de nacionalidad peruana que tengan domicilio en el país, de acuerdo con las normas del derecho común.
- Las personas naturales extranjeras que hayan residido o permanecido en el país más de 183 días calendario durante un período cualquiera de 12 meses.
- Las personas que desempeñan en el extranjero funciones de representación o cargos oficiales y que hayan sido designadas por el Sector Público Nacional.
- Las personas jurídicas constituidas en el país.
- Las sucursales, agencias u otros establecimientos permanentes en el Perú de personas naturales o jurídicas no domiciliadas en el país, en cuyo caso la condición de domiciliada alcanza a la sucursal, agencia u otro establecimiento permanente, en cuanto a su renta de fuente peruana.
- Las sucesiones, cuando el causante, a la fecha de su fallecimiento, tuviera la condición de domiciliado.
- Los bancos multinacionales a que se refiere la Décimo Séptima Disposición Final y Complementaria de la Ley General de Instituciones Bancarias, Financieras y de Seguros, aprobada por la Ley N° 26702 (09.12.96), respecto de las rentas generadas por sus operaciones en el mercado interno.
- Las empresas unipersonales, sociedades de hecho y entidades a que se refiere el tercer y cuarto párrafos del artículo 14° del TUO, constituidas o establecidas en el país.

Artículo 7°, D.S. N° 179-2004-EF (08.12.2004)

Sucursales, agencias u otros establecimientos permanentes en el exterior

La condición de domiciliado es extensivo a las sucursales, agencias u otros establecimientos permanentes en el exterior establecidos por personas domiciliadas en el país.

Sociedades conyugales

Las sociedades conyugales se consideran domiciliadas en el país cuando cualquiera de los cónyuges domicilie en el país, en el caso que se hubiera optado por tributar como sociedad conyugal.

Artículo 6°, D.S. N° 122-94-EF (21.09.94)

Pérdida de la condición de domicilio

Las personas naturales, con excepción de las comprendidas en el inciso c) antes referido, perderán su condición de domiciliadas cuando adquieran la residencia en otro país y hayan salido del Perú, lo que deberá acreditarse de acuerdo al Reglamento. En el supuesto que no pueda acreditarse la condición de residente en otro país, las personas naturales, exceptuando las mencionadas en el inciso c) mantendrán su condición de domiciliadas en tanto no permanezcan ausentes del país más de 183 días calendario dentro de un período cualquiera de 12 meses.

Los peruanos que hubieren perdido su condición de domiciliados la recobrarán en cuanto retornen al país, a menos que lo hagan en forma transitoria permaneciendo en el país 183 días calendario o menos dentro de un período cualquiera de 12 meses.

Artículo 7°, TUO LIR y artículo 4°, D.S. N° 122-94-EF (21.09.94)

Calificación de sujeto domiciliado

Las reglas para determinar la calificación del sujeto domiciliado en el país hasta el 31 de diciembre de 2006, aludían a la permanencia de los ciudadanos extranjeros en el país por 2 años, con ausencias temporales que no superen los 90 días calendario. De manera particular, si un peruano hubiera perdido la condición de domiciliado, la recobraba de manera inmediata una vez que retornaba al país a menos

que tenga salidas mayores a los 90 días calendario.

No obstante, a partir del 1° de enero de 2007, ya no se aplica el plazo de los 2 años de permanencia física para determinar la condición de domiciliado para fines del Impuesto a la Renta, sino que se utiliza el plazo de los 183 días, ello en función a la modificatoria introducida por el Decreto Legislativo N° 970 (24.12.2006), motivo por el cual el texto del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta en este punto resultaba desfasado, siendo necesaria su actualización.

Con la modificatoria introducida por la norma referida se han efectuado precisiones respecto a los plazos de permanencia y ausencia en el país de personas, así como las condiciones respecto de las cuales se hará efectiva la pérdida de la condición de domiciliado.

Así, se determina que para efectos del cómputo del plazo de permanencia en el Perú se deben tomar en cuenta los días de "presencia física"⁽¹⁰⁰⁾, aunque la persona esté presente en el país solo parte de un día (presencia temporal o por horas), incluyendo el de llegada y el de partida⁽¹⁰¹⁾.

Con respecto al cómputo del plazo de ausencia del Perú, no se deberá tomar en cuenta el día de salida del país ni tampoco el día de retorno al mismo, toda vez que ellos se encuentran contabilizados como días de presencia física en el plazo de permanencia antes acotado.

Para el caso específico de las personas naturales domiciliadas se han considerado dos reglas puntuales, según las cuales se hará efectiva la pérdida de la condición de domiciliado. Estas reglas son:

- Cuando se adquiera la residencia en otro país y hayan salido del Perú, por lo que la pérdida de la condición de domiciliado surtirá efecto desde el momento en el cual se cumplan ambos requisitos, ó;
- A partir del 1° de enero del ejercicio siguiente, siempre que en los últimos 12 meses previos a la referida fecha hubieran permanecido ausentes del Perú por lo menos 184 días calendario⁽¹⁰²⁾.

Condición de domicilio⁽¹⁰³⁾

A partir del 1° de enero de 2007 entraron en vigencia los cambios a la Ley del Impuesto a la Renta efectuados por el Decreto Legislativo N° 970 (24.12.2007). Una de las modificatorias estuvo vinculada con la forma de determinar el plazo que debe cumplir un ciudadano extranjero para ser considerado domiciliado en el país, específicamente la modificación se produjo respecto del literal b) del artículo 7° de la Ley del Impuesto a la Renta.

A través de dicha norma se varió el supuesto de tiempo en el cual un ciudadano extranjero adquiere la condición de domiciliado en el país. Así, se señaló que se consideran domiciliadas en el país las personas naturales que hayan residido o permanecido en el Perú más de 183 días calendario durante un período cualquiera de 12 meses.

(100) Conforme lo establece el comentario de la Organización y el Desarrollo Económico - OCDE al artículo 15° del Modelo de Convenio de doble Imposición sobre la Renta y el Patrimonio, la presencia física incluye los días parciales, sábados, domingos, festividades, vacaciones tomadas antes, durante o después de la actividad. Este mismo criterio es recogido en el texto del Informe N° 204-2001-SUNAT/K00000 de fecha 11.10.2001 emitido por la SUNAT.

(101) Aún cuando el sujeto no domiciliado permanezca en el país solo algunas horas al momento de su llegada o partida, se le considerará como un día completo. Se debe mencionar que si la llegada o partida de dicho sujeto no domiciliado se produce por el Aeropuerto Internacional Jorge Chávez, su permanencia en el país incluirá la verificación del chequeo de su pasaje aéreo en el counter de la línea aérea, la revisión del equipaje por el sistema de rayos "X", el pago de la Tasa Única de Uso de Aeropuerto - TUUA, la verificación personal del equipaje de mano, el paso por la oficina de migraciones y la entrega de los formularios donde declara que se le retuvo algún impuesto o que éste lo abonó directamente al fisco, además del control aéreo al abordar o descender de la nave, lo cual nos permite apreciar que todo este procedimiento permite identificar un mayor número de horas de permanencia en el país.

(102) De incumplirse este supuesto y la ausencia de las personas sea inferior a los ciento ochenta y cuatro (184) días, nos encontraremos ante la figura inversa que es la permanencia en el país.

(103) Conforme con lo dispuesto por la Primera Disposición Complementaria Transitoria del D.S. N° 159-2007-EF (publicado el 16.10.2007 y vigente a partir del 17.10.2007).

Sobre el particular, cabe señalar que la Primera Disposición Complementaria Transitoria, del Decreto Supremo N° 159-2007-EF (16.10.2007), precisa que al tratarse de personas naturales no domiciliadas, la adquisición o recuperación de la condición de domiciliado se hará efectiva a partir del 1° de enero de 2007, siempre que en los últimos 12 meses previos a la referida fecha hubieran permanecido más de 183 días calendario en el país.

8.3. Normas sobre obligaciones correspondientes a los trabajadores extranjeros que salen del país

Mediante D.S. N° 130-2007-EF (28.08.2007) se han regulado algunas obligaciones para los extranjeros que salen del país. Se ha establecido un procedimiento alternativo aplicable a los extranjeros comprendidos en los incisos b) y c) del artículo 13^o(104) del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado mediante D.S. N 179-2004-EF (08.12.2004), respecto a la forma de acreditar las rentas que hubieran percibido y retenciones del Impuesto a la Renta.

Así, para el cumplimiento de la obligación contenida específicamente en los literales b) y c), los extranjeros que durante su permanencia en el país realicen actividades generadoras de rentas de fuente peruana, al momento de salir del país deberán entregar a las autoridades migratorias, alternativamente, un Certificado de Rentas y Retenciones o una Constancia de haber presentado dicho Certificado ante la SUNAT⁽¹⁰⁵⁾.

Los referidos documentos serán entregados a los extranjeros por el pagador de la renta, el empleador o los representantes legales de éstos y a través de ellos se deja constancia del monto abonado y el impuesto retenido.

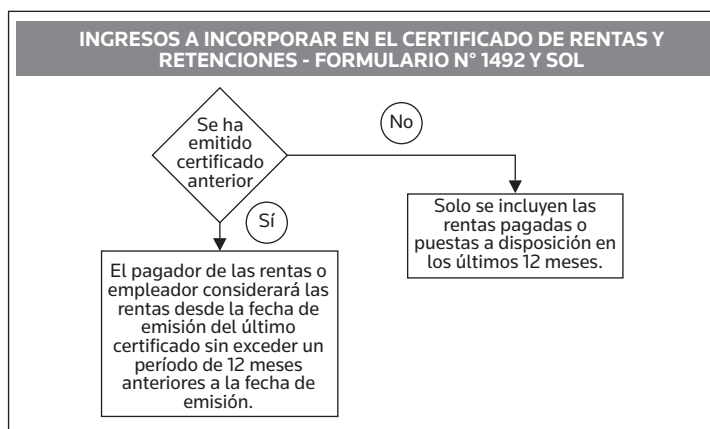
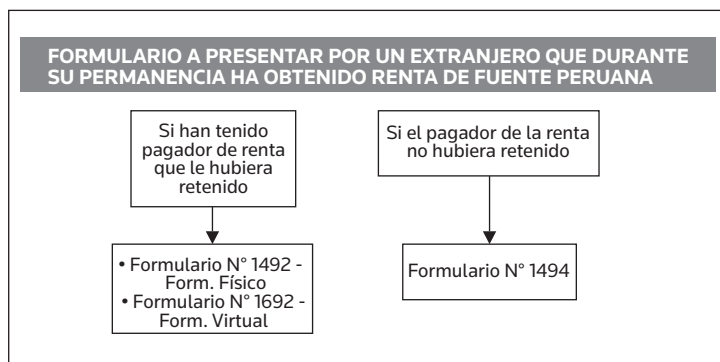
Este procedimiento alternativo no es aplicable en el caso de los sujetos que tengan la calidad migratoria de artista⁽¹⁰⁶⁾.

Los ciudadanos extranjeros que cuenten con visa de religioso, estudiante, trabajador, independiente o inmigrante, o que contando con una condición migratoria distinta hubieran realizado durante su permanencia en el país actividades generadoras de renta de fuente peruana, al momento de salir del país, deberán entregar a las autoridades migratorias uno de los siguientes documentos:

(104) En el inciso b) se encuentran los trabajadores con calidad migratoria de religión, estudiante, trabajador, independiente o inmigrante. En el inciso c) se encuentran los extranjeros con calidad migratoria distintas a las establecidas en el numeral anterior.

(105) La SUNAT aún no ha publicado la resolución mediante la cual se regularán los requisitos y forma de la Constancia de Presentación del Certificado de Rentas y Retenciones, así como el procedimiento para su generación.

(106) Los artistas presentarán a las autoridades migratorias al momento de salir del país, una “Constancia de Cumplimiento de Obligaciones Tributarias” y cualquier otro documento que reglamentariamente establezca la SUNAT.



Trabajadores migratorios de la Comunidad Andina

NORMAS SOBRE TRABAJADORES EXTRANJEROS		
Norma	Sumilla	Fecha
Res. Leg. N° 13283	Aprobando el Convenio sobre doble Nacionalidad, entre la República del Perú y la República de España.	24.12.59
D. Leg. N° 689	Ley para la contratación de trabajadores extranjeros.	05.11.91
Ley N° 26196	Modifican el Decreto Legislativo N° 689, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros.	10.06.93
D.S. N° 014-92-TR	Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros.	23.12.92
D.S. N° 023-2001-TR	Modifican el Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros.	18.07.2001
R.M. N° 021-93-TR	Formularios para la Adecuada aplicación de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros.	04.02.93

NORMAS SOBRE TRABAJADORES MIGRANTES ANDINOS		
Norma	Sumilla	Fecha
Decisión 545	Instrumento Andino de Migración Laboral.	25.06.2003
R.M. N° 279-2004-TR	Disposiciones para el cumplimiento de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral.	31.10.2004
R.M. N° 318-2010-TR	Modifican la R.M. N° 279-2004-TR y aprueban la Directiva General N° 001-2010-MTPE/3/17.3 "Instructivo para la aplicación de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral y Regulación del Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino".	21.12.2010

1. Decisión N° 545: Normativa comunitaria andina

La Decisión 545, norma comunitaria andina que fue emitida el 23 de junio de 2003, es un instrumento que establece los derechos y beneficios que les corresponden a los trabajadores que se trasladen dentro de la Comunidad Andina de Naciones (en adelante CAN). Cabe precisar antes de empezar a analizar estos temas que los países miembros de la CAN actualmente lo conforman Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú.

1.1. Ámbito de aplicación

La Decisión N° 545 se aplicará a los trabajadores migratorios pertenecientes a la Comunidad Andina de Naciones dentro del régimen laboral común de la actividad privada. Están excluidos de ésta norma el empleo en la Administración Pública y aquellas actividades contrarias a la moral, a la preservación del orden público, a la vida y a la salud de las personas y a los intereses esenciales de la seguridad nacional.

1.2. Definiciones

- **País miembro:** Cada uno de los países miembros que integran la Comunidad Andina (actualmente Colombia, Ecuador, Bolivia y Perú).
- **País de emigración:** El país miembro cuyos nacionales se trasladen al territorio de otro país miembro, en calidad de trabajadores migratorios.
- **País de inmigración:** El país miembro a cuyo territorio se trasladen nacionales de otro país miembro, en calidad de trabajadores migratorios.
- **Oficina de Migración Laboral:** La dependencia que los Ministerios de Trabajo de los países miembros mantengan para el cumplimiento de las funciones señaladas por la misma decisión.
- **Trabajador migratorio andino:** El nacional de un país miembro que se traslada a otro país miembro con fines laborales bajo relación de dependencia, sea en forma temporal o permanente.
- **Domicilio habitual:** La permanencia legal por un período superior a 180 días, en el territorio de un país miembro.
- **Situación migratoria regular:** La permanencia o residencia autorizada y vigente, otorgada por la autoridad de migración competente.

- **Administración Pública:** El gobierno central, los gobiernos regionales y locales, así como las entidades que actúen en ejercicio de facultades gubernamentales.
- **Ámbito fronterizo laboral:** Comprende el área económica cercana al límite internacional que los países miembros determinen bilateralmente.

1.3. Clasificación de los trabajadores migratorios de la CAN

El artículo 4° de la Decisión N° 545 ha establecido hasta 4 tipos de trabajadores migratorios:

a. Trabajador con desplazamiento individual

Se considera trabajador con desplazamiento individual a aquella persona nacional de un país miembro que migra a otro país miembro con fines laborales, por:

- Haber suscrito un contrato de trabajo bajo relación de dependencia (*Anexo N° 01-A de la Directiva General N° 001-2010-MTPE/3/17.3*); o
- Tener o responder a una oferta de empleo desde el país de inmigración, bajo relación de dependencia.

b. Trabajador de empresa

Se denomina trabajador de empresa al nacional andino que se traslada a otro país miembro distinto al país de su domicilio habitual por un período superior a 180 días y por disposición de la empresa para la cual labora bajo relación de dependencia, sea que la misma ya esté instalada en el otro país, tenga en curso legal un proyecto para establecerse o realice un proyecto especial allí (*Anexo N° 01-B de la Directiva General N° 001-2010-MTPE/3/17.3*).

c. Trabajador de temporada

Se considera como tal al nacional andino que se traslada a otro país miembro para ejecutar labores cíclicas o estacionales, tales como:

- Labores de carácter agrario, como las tareas de siembra, plantación, cultivo y cosecha de productos agrícolas, entre otras.
- Tareas relacionadas con los procesos temporales propios de la actividad pecuaria.
- Tareas relacionadas con los procesos propios temporales propios de la actividad forestal.
- Otras actividades reguladas por el régimen de trabajadores agrarios, pecuarios y forestales cuya explotación sea de carácter cíclico o estacional (*Anexo N° 01-C de la Directiva General N° 001-2010-MTPE/3/17.3*).

d. Trabajador fronterizo

Se denomina trabajador fronterizo al nacional andino que, manteniendo su domicilio habitual en un país miembro, se traslada continuamente al ámbito fronterizo laboral de otro país miembro para cumplir su actividad laboral (*Anexo N° 01-D de la Directiva General N° 001-2010-MTPE/3/17.3*).

1.4. Derechos de los trabajadores migratorios

1.4.1. Derechos

- Se reconoce el principio de igualdad de trato y de oportunidades a todos los trabajadores migratorios andinos en el espacio comunitario. En ningún caso se les sujetará a discriminación por razones de nacionalidad, raza, sexo, credo, condición social u orientación sexual.
- El trabajador migratorio tendrá derecho a la sindicalización y negociación colectiva, de conformidad con la legislación nacional vigente en la materia y en los Convenios Internacionales

de Trabajo ratificados en el País de Inmigración.

- Los países miembros adoptarán medidas para proteger a la familia del trabajador migratorio. Se permitirá la libre movilidad para la entrada y salida del trabajador migratorio y de su cónyuge o la persona que mantenga una relación que, de conformidad con la normativa vigente en cada país de inmigración, produzca efectos equivalentes a los del matrimonio, de los hijos menores de edad no emancipados, y de los mayores solteros en condición de discapacidad, y de sus ascendientes y dependientes, con la finalidad de facilitar su reunión de conformidad con la legislación nacional del país de inmigración.
- El libre acceso ante las instancias administrativas y judiciales competentes para ejercer y defender sus derechos.

1.4.2. Derechos económicos y de seguridad social

- La libre transferencia de los fondos provenientes de su trabajo, con la observancia de las disposiciones legales pertinentes en materia de obligaciones fiscales o de órdenes judiciales.
- La libre transferencia de las sumas adeudadas por el trabajador migratorio a título de una obligación alimentaria, no pudiendo ser ésta en ningún caso objeto de impedimentos.
- Que las rentas provenientes de su trabajo sólo sean gravadas en el país en el cual las obtuvo.
- El acceso a los sistemas de seguridad social.
- El pago de las prestaciones sociales al trabajador migratorio andino que labore o haya laborado en los territorios de los países miembros de conformidad con el país de inmigración.
- En ningún caso la situación migratoria de un nacional andino ni la posible repatriación del mismo menoscabará sus derechos laborales frente a su empleador. Estos derechos serán los determinados en la legislación nacional del país de inmigración.

1.5. Libre entrada a los países miembros

Los países pertenecientes a la comunidad andina reconocerán la libre circulación de los trabajadores migrantes andinos dentro de la subregión, sin perjuicio de lo dispuesto en la Decisión 503 (Reconocimiento de documentos nacionales de identificación) y otras normas comunitarias. Asimismo, se comprometen a no adoptar nuevas medidas que restrinjan el derecho a la libre circulación y permanencia para los trabajadores migrantes andinos.

2. Tratamiento tributario de la contraprestación por servicios prestados por parte del trabajador migrante andino

La Decisión 545, respecto de los derechos de los trabajadores migratorios, reconoce el principio de igualdad de trato y de oportunidad a todos los trabajadores migratorios andinos en el espacio comunitario.

Bajo el marco descrito en el párrafo anterior, respecto a las obligaciones tributarias, el trabajador migrante andino está sujeto a la legislación tributaria nacional del país miembro (cada uno de los países miembros que integran la Comunidad Andina, Colombia, Ecuador, Bolivia y Perú) donde prestará servicios.

En tal sentido, a efectos de determinar la calificación como renta de quinta categoría a la contraprestación, recibida por el trabajador migrante andino por la prestación de sus servicios, será de aplicación lo regulado en el artículo 34° de la LIR.

Asimismo, respecto a la referida contraprestación y con el fin de aplicar la retención por concepto de renta de quinta categoría, será de aplicación lo regulado en los artículos 40° y 41° del Reglamento de la LIR.

De este modo, pese a estar frente a una persona que tiene el carácter de no domiciliado (de acuerdo con lo regulado en el artículo 7° de la LIR), al amparo de la Decisión 545 y ser calificado como trabajador migrante andino, estará sujeto a la legislación tributaria nacional del país miembro donde prestará servicios, bajo el mismo tratamiento tributario que reciben las personas domiciliadas.

3. Modificaciones al instructivo para la aplicación de lo dispuesto en la R.M. N° 279-2004-TR y la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral

El MTPE, en su plan de adecuar las nuevas tecnologías de la información para la optimización de los servicios a los trabajadores, el 21.12.2010, publicó la R.M. N° 218-2010-TR, norma con la que aprueba el nuevo "Instructivo para la aplicación de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral y Regulación del Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino".

Recordemos que el 25 de junio de 2003, el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores de la Comunidad Andina, aprobó la Decisión N° 545, norma que tiene como finalidad regular la libre circulación y permanencia de los nacionales parte de la Comunidad Andina, con fines laborales bajo relación de dependencia.

3.1. Regulación peruana sobre los trabajadores de la Comunidad Andina

a. Resolución Ministerial N° 279-2004-TR (31.10.2004)

Esta norma establece la definición de trabajador migratorio andino, como aquel nacional de Bolivia, Colombia, Ecuador o Perú que se traslada entre dichos países con fines laborales bajo relación de dependencia, sea en forma temporal o permanente.

Asimismo, prevé que corresponderá a las subdirecciones de Registros Generales u oficina que haga sus veces de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, asumir las siguientes funciones:

- a. Supervisar la situación laboral de los trabajadores migratorios andinos, las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normas laborales por parte de los empleadores, en coordinación con las Subdirecciones de Inspección o Seguridad y Salud en el Trabajo competentes.
- b. Expedir la documentación que acredite la condición de trabajador migratorio andino a quienes ostenten dicha calidad.

b. Resolución Ministerial N° 009-2006-TR (12.01.2006)

Con esta norma, se aprobó la Directiva Nacional N° 004-2005-MTPE/DVMT/DNRT, la que establecía los criterios a aplicar por la Autoridad Administrativa de Trabajo, para el cumplimiento de la Resolución Ministerial N° 279-2004-TR y la Decisión N° 545.

c. Resolución Ministerial N° 3618-2010-TR (21.12.2010)

Esta norma, modificó los artículos 1° y 2° de la R.M. N° 279-2006-TR (31.10.2004); además, dejó sin efecto la R.M. N° 009-2006-TR (12.01.2006), y finalmente aprobó la Directiva General N° 001-2010-MTPE/3/17.3.

d. Directiva General N° 001-2010-MTPE/3/17.3 (21.12.2010)

Esta norma tiene como objetivo modificar los criterios establecidos por el Instructivo aprobado mediante R.M. N° 009-2006-TR (12.01.2006) y regula el "Sistema virtual del Trabajador Migrante Andino".

4. Procedimiento que deberá seguir el trabajador migratorio

El trabajador migratorio andino no deberá cumplir con los porcentajes limitativos (en cuanto a los temas de remuneración o al número de trabajadores); tampoco habrá de cumplir con las formalidades de presentación del contrato de trabajo y autorización señalados en las normas de trabajadores extranjeros. Cabe resaltar, que sí deberá cumplir con la obtención de la calidad migratoria habilitante (visa de trabajo) como cualquier otro trabajador extranjero.

5. Sobre el Registro del Trabajador Migrante Andino (RETMA)

El RETMA es el procedimiento mediante el cual, las empresas se apersonan al MTPE para obtener la Constancia del trabajador migrante andino, y poder contratar a un trabajador boliviano, ecuatoriano o colombiano, como un nacional; sin sujetarse a los límites de porcentajes impuestos por nuestra legislación al trabajador extranjero, por aplicación de la Decisión N° 545.

Es necesario indicar que la Constancia del trabajador migrante andino es un requisito indispensable para obtener la calidad migratoria habilitante.

Asimismo, cabe precisar que antes de la publicación de la R.M. N° 318-2010-TR, este era un procedimiento llevado a cabo de manera presencial, y cuya aprobación era de manera automática, pero tenía que considerarse los 5 días de la notificación de la aprobación, además tenía que adjuntarse la copia del contrato y una copia del pasaporte o cédula de identificación; de otro lado, se sigue manteniendo la gratuidad del trámite (Trámite 50, del TUPA del MTPE).

Es así que en el D.S. N° 025-2010-PCM (13.02.2010), se estableció que era necesario poner a disposición de las entidades públicas metodologías e instrumentos que faciliten la implementación de los procesos y además procurar su simplificación administrativa, con el uso intensivo de la tecnología de información y comunicación. En este contexto, es que se ha creado el “Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino”, que tiene como objetivo facilitar la emisión automática y segura de la Constancia del Trabajador Migrante Andino, a través de la página web del MTPE, considerando lo previsto en el artículo 9^{o(107)} de la Decisión N° 545.

5.1. Sobre la mecánica operativa del RETMA

Para la emisión de la “Constancia del Trabajador Migrante Andino”, el empleador deberá acceder al “Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino”, a través de la página web del MTPE, mediante el uso de la clave sol y considerando los siguientes pasos:

- a. Una vez ingresada la clave sol, el empleador ingresará los datos del trabajador, de su empresa y del contrato de trabajo. El ingreso al sistema virtual del trabajador migrante andino debe realizarse en un plazo no mayor a 15 días calendario de firmado el contrato.
- b. Luego el empleador anexará vía web, a través del Sistema Virtual, los siguientes documentos en formato PDF:
 - i. Copia del contrato de trabajo, según los Anexos N° 1-A, 1-B, 1-C y 1-D del presente informe.
 - ii. Copia del pasaporte o de la cédula de identificación.
- c. Enviada la información consignada en el párrafo anterior, el empleador grabará los datos y podrá imprimir la “Constancia del Trabajador Migrante Andino”, según el Anexo N° 2.
- d. El empleador o trabajador migrante andino podrá realizar las consultas sobre la emisión de Constancias a través del Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino, ingresando el número de pasaporte o el número de cédula de identificación.

5.2. Emisión de la Constancia

(107) Decisión N° 545, Artículo 9: “El ingreso y permanencia del trabajador migrante andino se realizará en coordinación entre los organismos nacionales competentes de cada País Miembro y con observancia de la legislación comunitaria vigente o, en su defecto, de la legislación nacional en la materia.

El trabajador migrante andino, al ingresar en calidad de tal al País de Inmigración o al aceptar un contrato de trabajo en dicho país, deberá presentarse a la Oficina de Migración Laboral correspondiente, para efectos de su registro y control subsiguiente por parte de los organismos nacionales competentes.

La Oficina de Migración Laboral expedirá la documentación que califique la condición de trabajador migrante andino y facilitará la información necesaria para su incorporación al trabajo y sobre las condiciones generales de vida y requisitos a que deberá someterse en el País de Inmigración.

El Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino, remitirá de manera automática a los correos electrónicos de la empresa y del trabajador, que se hayan consignado, una copia digital de dicho documento. Con la emisión de esta constancia, el trabajador se considerará registrado para efectos de lo previsto en el segundo párrafo del artículo 9° de la Decisión N° 545; en consecuencia, ya no será necesaria su presentación ante la Oficina de Migración Laboral para su registro y control subsiguiente.

5.3. Vigencia de la Constancia

En caso, el contrato sea uno de tiempo indeterminado, la vigencia de este documento, será a plazo indeterminado; y para el caso de los contratos a plazo fijo, la vigencia corresponderá al plazo establecido en el contrato y se emitirá uno nuevo, en caso hubiera un nuevo contrato o se renovara el contrato vencido.

Derechos del trabajador migrante andino			
Descanso semanal obligatorio			SÍ
Descanso en días feriados			SÍ
Protección de la jornada máxima			SÍ
CTS			SÍ
Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad y bonificación 9%			SÍ
Vacaciones	Descanso vacacional		SÍ
	Reducción del descanso		SÍ
	Fraccionamiento del descanso		SÍ
	Acumulación		SÍ
	Indemnización por vacaciones no gozadas		SÍ
Despido	Protección contra el despido arbitrario	Indemnización	SÍ
		Reposición	SÍ
	Protección contra el despido nulo	Indemnización	SÍ
		Reposición	SÍ
Participación en las utilidades			SÍ
Asignación familiar			SÍ
Remuneraciones	Remuneración mínima vital		SÍ
	Pacto de remuneración integral		SÍ
Derechos colectivos	Formación – afiliación sindicatos		SÍ
	Negociación colectiva		SÍ
	Huelga		SÍ
Seguridad y previsión social	Seguridad social en salud	Essalud - EPS	SÍ
		SCTR	SÍ
	Pensiones	SNP	SÍ
		SPP	SÍ

Derechos del trabajador migrante andino			
Protección de derechos	Acceso a la justicia	Ordinaria	SÍ
		Constitucional	SÍ
	Servicios de la Autoridad de Trabajo	Inspecciones	SÍ
		Conciliación	SÍ
		Peritaje, patrocinio judicial	SÍ
Seguridad y salud en el trabajo			SÍ
Licencia por paternidad			SÍ
Protección	Contra actos de discriminación		SÍ
	Contra el hostigamiento sexual		SÍ
Carrera administrativa – D. Leg. N° 276			NO
Otros	Certificado de trabajo		SÍ
	Certificado de rentas y retenciones		SÍ
	Constancia de aportes pensionarios		SÍ

5.4. Fiscalización de los contratos de los trabajadores andinos

Emitida la constancia, el sistema remitirá una alerta de dicha emisión mediante correo electrónico a la Dirección de Migración Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo.

La fiscalización posterior se realizará de acuerdo a lo dispuesto en la Directiva General N° 006-2008-MTPE/4, aprobada por la Resolución de Secretaría General N° 057-2008/TR/SG (14.05.2008), en donde se establece que todas las entidades que tiene procedimientos de aprobación automática, de acuerdo a lo establecido en el artículo 32° de la Ley N° 27444 (11.04.2001), deberán realizar una verificación, sobre la veracidad y autenticidad, de los documentos presentados por los administrados.

De otro lado, la Dirección de Migración Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo coordinará con la Dirección de Inspección del Trabajo de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo para que supervise la situación laboral de los trabajadores, en lo referente a las condiciones de trabajo y cumplimiento de normas laborales por parte de los empleadores.

Es preciso mencionar que los trabajadores migrantes andinos gozan de los mismos beneficios que los trabajadores nacionales, debiendo por lo tanto sujetarse a la normatividad laboral vigente aplicable a los trabajadores nacionales; por lo tanto, el contrato del trabajador migrante andino debe cumplir con los requisitos previstos por la legislación laboral peruana, de acuerdo a la naturaleza del contrato y según el formato establecido en el Anexo N° 1 de la Directiva, materia de análisis.

6. Sistema virtual del trabajador migrante andino

El D.S. N° 025-2010-PCM (13.02.2010) estableció la necesidad de poner a disposición de las entidades públicas metodologías e instrumentos que faciliten la implementación de los procesos y además procurar su simplificación administrativa, con el uso intensivo de la tecnología de información y comunicación. En este contexto es que se ha creado el “Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino”, el que tiene como objetivo facilitar la emisión automática y segura de la Constancia del Trabajador Migrante Andino, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

7. Cambio de Calidad Migratoria de los Trabajadores de la Comunidad Andina.

La Superintendencia Nacional de Migraciones ha establecido un procedimiento simplificado para los nacionales de los países que pertenecen a la Comunidad Andina. Para ello tendrán que presentar al Migraciones los siguientes documentos:

1. Certificado de Antecedentes Penales emitido en Perú.
2. Certificado de Antecedentes Policiales emitido en Perú.
3. Certificado de Antecedentes penales de su país de origen.
4. Certificado de Antecedente Judiciales emitido en Perú.

Este tramite les otorgará una residencia por dos (02) años improrrogable, debiendo solicitar obligatoriamente dentro de los noventa (90) días previos al vencimiento de su residencia, la calidad migratoria de inmigrante.

CAPÍTULO 17

Régimen laboral especial de las microempresas y pequeñas empresas

Originalmente, la Ley N° 28015 (03.07.2003) aprobó la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, norma que fuera modificada en más de una oportunidad, sobre todo por el Decreto Legislativo N° 1086 (28.06.2008), el cual dictó la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente. Frente a esta situación, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) aprobó el Decreto Supremo N° 007-2008-TR (30.09.2008), mediante el cual se aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE, así como su Reglamento, Decreto Supremo N° 008-2008-TR (30.09.2008). Con fecha 02 de julio de 2013, se aprobó la Ley N° 30056, norma que modifica varios artículos de la Ley Mype. Entre dichas modificaciones se encuentran el cambio de denominación de la Ley por la siguiente: "Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial"

Finalmente, mediante D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013) se promulgó el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial que derogó el D.S N° 007-2008-TR.

NORMA	SUMILLA	FECHA
Ley N° 28015	Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.	03.07.2003
D.S. N° 009-2003-TR	Reglamento de la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.	12.09.2003
Ley N° 28851	Ley que modifica la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.	27.07.2006
D.S. N° 004-2007-SA	Listado Priorizado de Intervenciones Sanitarias de aplicación obligatoria para todos los establecimientos que reciban financiamiento del SIS.	17.03.2007
D. Leg. N° 1086	Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente.	28.06.2008
D.S. N° 007-2008-TR	Texto Único Ordenado de Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente.	30.09.2008 (*)
D.S. N° 008-2008-TR	Reglamento de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente.	30.09.2008 (*)
D.S. N° 024-2009-PRODUCE	Norma que modifica el Reglamento del TUO de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente.	10.07.2009
R.J. N° 220-2009/ SIS	Directiva que establece el proceso de afiliación de los trabajadores y conductores de la microempresa y sus derechohabientes al componente semisubsidado del Seguro Integral de Salud.	30.12.2009
Ley N° 30056	Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, entre ellas el D.S. N° 007-2008-TR.	02.07.2013
D.S N° 013-2013-PRODUCE	TUO de la Ley del Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial.	28.12.2013

(*) Normas fechadas con el 30 de setiembre de 2008 pero que fueron publicadas con la edición extraordinaria del Diario Oficial El Peruano del 1 de octubre de 2008.

1. Objeto de la Ley y definición de MYPE

El TUO de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, tiene por objeto establecer el marco legal para la promoción de la Competitividad, formalización y el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME). Como se puede ver se ha ampliado el objeto de la ley también a las medianas empresas. Sin embargo, no para efectos de la aplicación del Régimen Laboral Especial (RLE).

Por otro lado, se define a la micro y pequeña empresa, en adelante MYPE, como una unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, vale decir, Sociedad Anónima Abierta, S.A., Sociedad Anónima Cerrada, S.A.C., Sociedad de Responsabilidad Limitada, S.R.L., Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, E.I.R.L.; que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Artículo 4°, D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013)

Es de mencionar que la microempresa no necesita constituirse como persona jurídica, pudiendo ser conducida directamente por su propietario (persona natural con negocio). No obstante, podrá, adoptar voluntariamente la forma de E.I.R.L., o cualquiera de las formas asociativas o societarias previstas por Ley, incluidas las cooperativas y otras modalidades autogestionarias.

Artículo 8° D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013) y 5°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008), modificado por el D.S. N° 024-2009-PRODUCE (10.07.2009)

2. Características de las MIPYME

Se ha introducido a la mediana empresa como un nuevo nivel de empresas. Así una empresa será considerada como micro, pequeña o mediana empresa, sin perjuicio de los regímenes laborales o tributarios que les resulten aplicables por Ley, siempre que sea una unidad económica generadora de rentas de tercera categoría conforme a la Ley del Impuesto a la Renta, con una finalidad lucrativa, y cumpla con el siguiente requisito:

- **Microempresa:** Deberá tener ventas anuales hasta el monto máximo de 150 UIT.
- **Pequeña empresa:** Deberá tener ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1 700 UIT.
- **Mediana empresa:** Deberá tener ventas anuales superiores a 1 700 UIT y hasta el monto máximo de 2 300 UIT.

Artículo 5°, D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013)

	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANA EMPRESA
Características	Ventas anuales hasta el monto máximo de 150 UITs.	Ventas anuales superiores a 150 UITs y hasta el monto máximo de 1 700 UITs.	Ventas anuales superiores a 1700 UITs y hasta el monto máximo de 2 300 UITs.

(*) Características aplicables a las MIPYME constituidas desde el 03.07.2013.

2.1. Determinación de las ventas anuales

Las ventas anuales de una MYPE será determinado tomando en consideración lo siguiente:

- Los ingresos netos anuales gravados con el Impuesto a la Renta que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales de los pagos a cuenta del Impuesto a la Renta, tratándose de contribuyentes comprendidos en el Régimen General del Impuesto a la Renta.

- Los ingresos netos anuales que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales del Régimen Especial del Impuesto a la Renta, tratándose de contribuyentes de este Régimen.
 - Los ingresos brutos anuales que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales del Nuevo RUS, tratándose de contribuyentes de este Régimen.
 - Se considerarán las ventas de los 12 meses anteriores contados a partir del momento de la inscripción de la micro o pequeña empresa en el REMYPE y la UIT correspondiente al año respectivo.
- Artículo 2°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008), modificado por D.S. N° 024-2009-PRODUCE (10.07.2009)*

2.2. Conductor

Será considerado conductor:

- La persona natural que dirige una microempresa que no se ha constituido como persona jurídica y que cuenta con al menos un trabajador; y,
- La persona natural que es titular de una microempresa constituida como una Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (E.I.R.L.) y que cuenta con al menos un trabajador.

Artículo 2°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008)

2.3. Consideraciones especiales

- En caso el contribuyente o la SUNAT variara los ingresos inicialmente declarados, determinándose mayores ingresos, serán considerados estos últimos.
- En el caso de reorganización de sociedades, para efectos de adquirir la condición de micro o pequeña empresa, la empresa que hubiera absorbido a la otra deberá considerar las ventas de la empresa absorbida, sin perjuicio de cumplir con el requisito correspondiente al número de trabajadores.
- Se entenderá que inician actividades aquellas empresas nuevas constituidas como consecuencia de una reorganización de sociedades.

Artículo 2°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008), modificado por D.S. N° 024-2009-PRODUCE (10.07.2009)

3. Régimen Laboral Especial

3.1. Naturaleza

El Régimen Laboral Especial es únicamente aplicable a la Micro y Pequeña Empresa (en adelante RLE), esta es de naturaleza permanente.

Artículo 51° D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013)

Las micro y pequeñas empresas constituidas antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 30056, se rigen por los requisitos de acogimiento al régimen de las micro y pequeñas empresas reguladas en el Decreto Legislativo N° 1086.

3.2. Ámbito de aplicación

3.2.1. Genérico

El RLE se aplica a todos los trabajadores que prestan servicios subordinados en una micro o pequeña empresa sujeta al régimen laboral de la actividad privada, siempre que califique como tal, es decir, ser una unidad económica generadora de rentas de tercera categoría conforme a la Ley del Impuesto a la Renta, con una finalidad lucrativa.

Artículo 38°, D.S. N° 007-2008-TR (30.09.2008)

3.2.2. Especial

Podrán acogerse al RLE:

- **Las microempresas que desarrollan actividades del Régimen de Promoción del Sector Agrario**

Las empresas que califican como microempresas y que desarrollan actividades comprendidas en la Ley N° 27360 (31.10.2000), Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, podrán acogerse al RLE, así como al régimen de la seguridad social, en tanto se trate de trabajadores contratados con posterioridad a la vigencia del Decreto Legislativo N° 1086, es decir, sean contratados con posterioridad al 28 de junio de 2008.

7ma. D.C.F.; D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013) y artículo 29°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008)

- **Las juntas o asociaciones de propietarios o de inquilinos o de vecinos**

Las juntas o asociaciones o agrupaciones de propietarios o inquilinos en régimen de propiedad horizontal o condominio habitacional, así como las asociaciones o agrupaciones de vecinos, podrán acogerse al régimen laboral de la microempresa respecto de los trabajadores que les prestan servicios en común de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares, siempre y cuando no excedan de los 10 trabajadores.

Para tales efectos, se considerará:

- **Asociación o agrupación de inquilinos:** siempre que esté constituida por los arrendatarios de las edificaciones en régimen de propiedad horizontal o condominio.
- **Asociación o agrupación de vecinos:** siempre que esté constituida por los propietarios o arrendatarios de inmuebles colindantes.
- **Junta de propietarios:** siempre que esté constituida por todos los propietarios de las secciones de propiedad exclusiva de las edificaciones en régimen de propiedad horizontal o condominio, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27157 (20.07.99) y el Decreto Supremo N° 035-2006-VIVIENDA (08.11.2006).

6ta. D.C.F., D.S N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013)

3.3. Exclusiones del régimen laboral especial

3.3.1. Por vinculación

Supuestos de vinculación de empresas contemplados como causales de exclusión del RLE:

- **Empresas que conforman un grupo económico que no reúna en conjunto las condiciones de una micro o pequeña empresa**

Para tales efectos, se considerará grupo económico al grupo de empresas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que estén sujetas al control de la misma persona natural o jurídica o de un mismo grupo de personas, sean estas naturales o jurídicas. De esta forma, mientras perdure el control se mantendrá la vinculación económica.

Para tales efectos, se considerará:

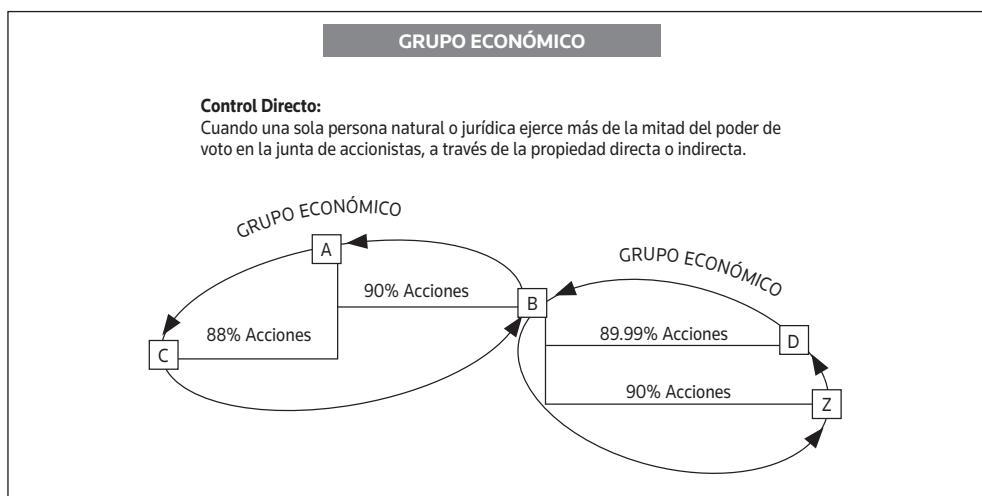
- **Empresa:** Unidad económica generadora de renta de tercera categoría conforme a la Ley del Impuesto a la Renta con finalidad lucrativa.
- **Control:** Influencia preponderante y continua en la toma de decisiones en los órganos de gobierno de una persona jurídica, existiendo dos tipos:
 - **Control Directo:** Cuando una sola persona ejerce más de la mitad del poder de voto en la junta de accionistas o de socios de una persona jurídica, a través de la propiedad directa o indirecta, contratos de usufructo, prenda, sindicación u otro medio.

	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
Características	– Ventas anuales hasta el monto máximo de 150 UITs.	– Ventas anuales desde 150 UITs hasta el monto máximo de 1 700 UITs.
Beneficios laborales	1. Remuneración Mínima Vital. 2. Jornada máxima. 3. Descanso semanal. 4. Feriados. 5. Vacaciones: 15 días. Posibilidad de reducción de 15 a 7 días calendario. 6. Por jornada laboral: No se aplica la sobretasa del 35% en horario nocturno.	1. Remuneración Mínima Vital. 2. Jornada máxima. 3. Descanso semanal. 4. Feriados. 5. Vacaciones: 15 días. Posibilidad de reducción de 15 a 7 días calendario. 6. CTS: 15 remuneraciones diarias por año completo de servicios. Tope máximo de 90 remuneraciones diarias. 7. Dos gratificaciones al año: Fiestas patrias y navidad. Equivalentes a 1/2 remuneración cada una. 8. SCTR a cargo del empleador. 9. Seguro de vida a cargo del empleador. 10. Derechos colectivos. 11. Derecho a participar de las utilidades. 12. Por jornada laboral: No se aplica la sobretasa del 35% en horario nocturno.
Indemnización por despido arbitrario	Equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios. Tope máximo de 90 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.	Equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios. Tope máximo de 120 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	No	Sí
Salud	Afiliados al Componente Semisubsidiado del Seguro Integral de Salud.	Asegurados regulares del Régimen Contributivo de ESSALUD.
Sistema pensionario	Obligatorio entre ^(*) : – SNP – SPP – Sistema de Pensiones Sociales (SPS)	Obligatorio entre: – SNP – SPP
Exclusiones	– Por vinculación: Grupos económicos, vinculación económica, división de unidades de producción. – Por tipo de actividad: Bares, discotecas, juegos de azar.	– Por vinculación: Grupos económicos, vinculación económica, división de unidades de producción. – Por tipo de actividad: Bares, discotecas, juegos de azar. – Actividad agraria.
Reducción de tasas	(–) 70% de los derechos de pago del TUPA del MTPE.	(–) 70% de los derechos de pago del TUPA del MTPE.

(*) Es obligatorio para los trabajadores ingresados a partir del 01.10.2008.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL		
Genérico	Trabajadores del régimen laboral de la actividad privada que trabajen para empresas generadoras de rentas de tercera categoría y que tengan una finalidad lucrativa.	
Especial	Microempresas que desarrollan actividades del Régimen de Promoción Agraria.	
	Respecto de trabajadores que prestan servicios de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares.	Asociación o grupos de inquilinos.
		Asociación o agrupación de vecinos.
		Junta de propietarios.

- **Control Indirecto:** Cuando una persona tiene facultad para designar, remover o vetar a la mayoría de los miembros del Directorio u órgano equivalente, para ejercer la mayoría de los votos o para gobernar las políticas y/o financieras, aún cuando no ejerza más de la mitad del poder de voto en la junta general de accionistas o de socios.
Artículo 6° D.S N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013) y 4° y 31°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008)



- **Empresas que tengan vinculación económica con grupos o empresas, nacionales o extranjeras, que no reúnan en conjunto las condiciones de una micro o pequeña empresa**
Se considerará la existencia de vinculación económica entre 2 o más empresas, siempre que:
 - Una persona, sea ésta natural o jurídica, posea más del 30% del capital de la otra persona jurídica, sea de forma directa o a través de un tercero.
 - Más del 30% del capital de 2 o más personas jurídicas pertenezca a una misma persona natural o jurídica, directamente o por intermedio de un tercero.
 - El 30% del capital de los dos puntos precedentes pertenezca a cónyuges o convivientes entre sí, o a personas naturales vinculadas hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - El capital de 2 o más personas jurídicas pertenezca en más del 30% a socios comunes a éstas.
 - Las personas naturales titulares de negocios unipersonales sean cónyuges, convivientes o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y cuenten con más del 25% de trabajadores en común.
 - Las personas jurídicas o entidades cuenten con uno o más directores, gerentes, administradores u otros directivos comunes, que tengan poder de decisión en los acuerdos financieros, operativos o comerciales que se adopten.
 - Una empresa no domiciliada tenga uno o más establecimientos permanentes en el país, en cuyo caso existirá vinculación entre la empresa no domiciliada y cada uno de sus establecimientos permanentes y entre todos ellos entre sí.
 - Una empresa vende a una misma empresa o a empresas vinculadas entre sí, el 80% o más de sus ventas.

- Una misma garantía respalde las obligaciones de dos empresas, o cuando más del 50% de las de una de ellas son garantizadas por la otra, y esta otra no es empresa del sistema financiero. Más del 50% de las obligaciones de una persona jurídica sean acreencias de la otra y esta otra no sea empresa del sistema financiero.

Este supuesto se configurará cuando se produzca y regirá mientras subsista. Los supuestos de vinculación señalados no operan cuando se trata de empresas de la actividad empresarial del Estado.

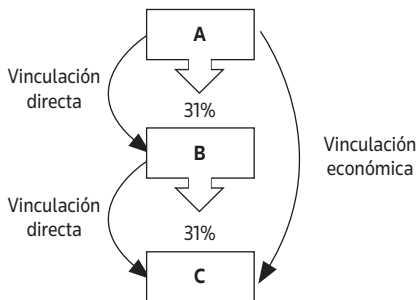
Artículo 6° D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013), 4° y 31°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008)

Si el MTPE llegase a determinar la existencia de un grupo económico, excluirá a dichas empresas de los alcances del RLE, cuando así corresponda.

Artículo 4°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008)

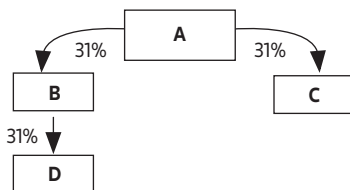
VINCULACIÓN ECONÓMICA

- Persona natural o jurídica posea más del 30% del capital de otra persona jurídica, idirectamente o por intermedio de un tercero.



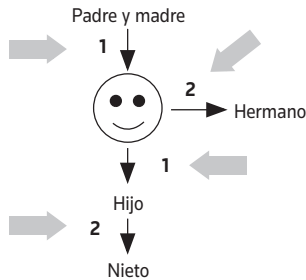
VINCULACIÓN ECONÓMICA

- Más del 30% del capital de 2 o más personas jurídicas pertenezca a una misma persona natural o jurídica, directamente o por intermedio de un tercero.



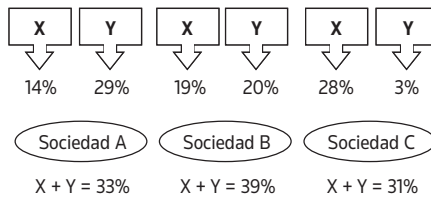
VINCULACIÓN ECONÓMICA

- Cuando los porcentajes indicados pertenezcan a cónyuges o convivientes entre sí o a personas naturales vinculadas hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.



VINCULACIÓN ECONÓMICA

- El capital de 2 o más personas jurídicas pertenezca en más del 30% a socios comunes de éstas.



A + B + C son vinculadas

3.3.2. Por tipo de actividad

Actividades empresariales contempladas como causales de exclusión del RLE:

- Microempresa sujeta a cualquier régimen laboral especial, con excepción de aquella sujeta al Régimen Especial Agrario, regulado por la Ley de Promoción del Sector Agrario, Ley N° 27360 (31.10.2000).
- Unidad económica del rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines.
- Pequeñas empresa sujeta al Régimen Especial Agrario, regulado por la Ley de Promoción del Sector Agrario, Ley N° 27360 (31.10.2000).
- Aquella que no es una unidad económica generadora de rentas de tercera categoría, conforme a la Ley del Impuesto a la Renta, con una finalidad lucrativa.

3ra. y 7ma. D.C.F., D.S N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013) y artículos 29° y 31°, y 1ra. D.C.F., D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008)

3.3.3. Por problemas en la inscripción

Supuestos contemplados como causales de exclusión del RLE:

- MYPE que al momento de la inscripción falsee información.
- MYPE que al momento de la inscripción dividan sus unidades empresariales.

Artículo 6° D.S N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013)

EXCLUSIONES DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL		
Por vinculación (empresas que en conjunto exceden de los topes para ser micro o pequeña empresa)	Las empresas que conforman un grupo económico.	Control directo: una sola persona tiene más de la mitad del poder de voto.
		Control indirecto: una sola persona tiene facultad para designar, remover o vetar a la mayoría de miembros del directorio.
	Las empresas que mantienen vinculación económica.	Una persona posee más del 30% del capital de la otra persona jurídica.
		Más del 30% de 2 o más personas jurídicas pertenezca a una misma persona.
		Cuando los titulares de negocios unipersonales son familiares y comparten más del 25% de trabajadores.
		Personas jurídicas comparten gerentes, administradores u otros directivos.
		Una empresa no domiciliada tenga uno o más establecimientos permanentes en el país.
		Una empresa venda a una misma empresa o empresas vinculadas el 80% de sus ventas.
		Una misma garantía respalde las obligaciones de dos empresas.
		Cuando una empresa garantice más del 50% de obligaciones de otra.
		Más del 50% de obligaciones de una persona jurídica son acreencias de la otra.
Por tipo de actividad	Empresas sujetas a otros regímenes laborales especiales.	
	Unidades económicas del rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines.	
	Pequeñas empresas sujetas al Régimen de Promoción del Sector Agrario.	
Por problemas en la inscripción	Las unidades que no desarrollan actividad lucrativa.	
	Los que falseen información.	
	Los que dividan sus unidades de producción.	

3.3.4. Por vínculo laboral anterior

El RLE no será aplicable al trabajador sujeto al régimen laboral general que cese con posterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086 (28.06.2008), vale decir, con fecha posterior al 1° de octubre de 2008, y sea nuevamente contratado por el mismo empleador, bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un año desde el cese.

Artículo 30°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008), modificado por el D.S. N° 024-2009-PRODUCE (10.07.2009)

3.4. Aplicación temporal

Respecto a la aplicación temporal del RLE, deberá tenerse en cuenta los siguientes escenarios:

3.4.1. Trabajadores que contratados con fecha anterior al 1° de octubre de 2008

Aquellos trabajadores de una microempresa contratados con fecha anterior a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086 (28.06.2008), es decir, 1° de octubre de 2008, continúan rigiéndose bajo las Leyes por las cuales fueron contratados, como puede ser el caso de la Ley N° 28015 (03.07.2003), o las normas del régimen general de la actividad privada.

Artículos 39° y 54°, D.S. N° 007-2008-TR (30.09.2008)

3.4.2. Trabajadores cesados con fecha posterior al 1° de octubre de 2008 y son contratados inmediatamente

Aquellos trabajadores de una microempresa que cesan con fecha posterior a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086 (28.06.2008), es decir, 1° de octubre de 2008, y son

contratados por el mismo empleador en un tiempo menor al año contado desde la fecha del cese, no podrán ser contratados bajo el RLE.

Artículo 39°, D.S. N° 007-2008-TR (30.09.2008) y 30°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008) modificado por el D.S. N° 024-2009-PRODUCE (10.07.2009)

3.4.3. Trabajadores contratados bajo la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, Ley N° 28015

Aquellos trabajadores de una microempresa sujetos al RLE, se mantienen bajo dicho régimen, hasta el 4 de julio de 2016; con fecha posterior, ingresarán al Régimen Laboral General de la Actividad Privada.

Artículo 30°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008) modificado por el D.S. N° 024-2009-PRODUCE (10.07.2009) modificado por la 2da. D.C.T. de la Ley N° 30056 (02.07.2013)

Acogimiento al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1086

Las empresas que se acogieron al régimen de la micro empresa de la Ley N° 28015 podrán acordar dentro del plazo de permanencia en dicho régimen especial, es decir hasta el 4 de julio de 2016, su acogimiento al régimen laboral regulado en el Decreto Legislativo N° 1086, con lo que permanecerán en el régimen especial de la microempresa sin límite temporal.

Es indispensable que dicho acuerdo se celebre por escrito y sea presentado ante el MTPE dentro del plazo de 30 días de suscrito.

2da. D.C.T. de la Ley N° 30056 (02.07.2013)

3.5. Permanencia en el RLE

La microempresa que durante dos (2) años calendario consecutivos supere el monto máximo de ventas anuales, podrá conservar por un (1) año calendario adicional el mismo régimen laboral.

En el caso de las pequeñas empresas, de superar durante dos (2) años consecutivos el monto máximo de ventas anuales, podrán conservar durante tres (3) años adicionales el mismo régimen laboral. Así, cumplidos dichos plazos, la microempresa pasará a la categoría de pequeña empresa, y la pequeña empresa pasará a la categoría de mediana empresa. Para tales efectos, los años consecutivos serán computados desde la fecha de inscripción de la MYPE en el REMYPE.

En el transcurso de los años referidos para la conservación del RLE, la MYPE deberá:

- Realizar las modificaciones de los contratos de trabajo respectivos con el fin de reconocer a los trabajadores los derechos y beneficios laborales del régimen laboral que les corresponda.
- En caso de ser microempresa, los trabajadores serán obligatoriamente asegurados como afiliados regulares del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud (EsSalud); y, opcionalmente, podrán afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o al Sistema Privado de Pensiones (SPP), en caso se encuentre afiliado al Sistema de Pensiones Sociales (SPS).

Concluidos los años calendarios para conservar el RLE, la MYPE pasará definitivamente al régimen laboral, y de seguridad social, según corresponda. Cabe precisar que, respecto a los derechos y beneficios laborales que correspondan al trabajador, éstos serán determinados en función al régimen laboral aplicable y al tiempo de permanencia que tuvo el trabajador en cada uno de éstos.

Artículo 51° D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013) y artículos 32° y 34°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008), modificado por D.S. N° 024-2009-PRODUCE (10.07.2009)

Obligación a cargo del MTPE

El MTPE debe verificar anualmente que el monto de ventas anuales no supere los límites establecidos, a cuyo efecto recibirá de la SUNAT la información que acredite la permanencia de una MYPE dentro de

los referidos límites, sin vulnerar con ello la reserva tributaria.

En el supuesto que el MTPE verifique que la MYPE haya excedido por 2 años consecutivos el monto máximo de ventas anuales, deberá notificar dicha situación al conductor o empleador y a los trabajadores respectivos.

Artículo 33°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008)

PERMANENCIA EN EL RÉGIMEN ESPECIAL MYPE				
Fecha de incorporación al régimen especial	Norma aplicable	Naturaleza del régimen	Vigencia	Consecuencia
Hasta el 30.09.2008	Ley N° 28015, modificado por la Ley N° 28851 y por la Ley N° 30056	Temporal	04 de julio de 2016	Trabajadores pasan al régimen laboral general de la actividad privada
	Ley N° 30056	Permanente	Sin término	Se mantienen en el régimen especial, si antes del 04.06.2016 se pacta la permanencia
Desde el 01.10.2008	D. Leg. N° 1086, D.S. N° 013-2013-PRODUCE y D.S. N° 008-2008-TR	Permanente	Sin término	Se mantienen en el régimen especial, salvo causal de pérdida

4. Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE

La administración del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) creado mediante Decreto Supremo N° 008-2008-TR, actualmente a cargo del MTPE, será asumida por la SUNAT a los 180 días calendario de publicado el reglamento de la Ley N° 30056 (02.07.2013), es decir el 26 de junio de 2014.

Sin embargo, hasta el momento de edición del presente libro, no se ha dictado ninguna norma SUNAT estableciendo el plazo, la forma y condiciones para la transferencia, implementación, inscripción del citado Registro.

4.1. Características

- La inscripción de la MYPE en la REMYPE no le otorga un número de registro distinto al R.U.C, siendo éste el único aplicable.
- La acreditación de una empresa como MYPE se hace en base a la información del monto de ventas anuales declarados ante la SUNAT. Dicha información es brindada por la SUNAT a la REMYPE, sin vulnerar la reserva tributaria, en un plazo no mayor a 7 días calendario.

Artículo 64°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008), modificado por el D.S. N° 024-2009-PRODUCE (10.07.2009)

4.2. Requisitos para el registro

- Solicitud de registro, según formato del REMYPE.
- Número del RUC.

Artículo 65°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008), modificado por el D.S. N° 024-2009-PRODUCE (10.07.2009)

Registro de la junta de propietarios de condominios habitacionales

Para acogerse al RLE, las juntas o asociaciones, agrupaciones de propietarios o inquilinos en régimen de propiedad horizontal o condominio habitacional deberán presentar lo siguiente:

- Solicitud suscrita por el presidente de la junta, asociación o agrupación de propietarios o inquilinos, adjuntando libro de actas donde conste su elección.
- Relación de los trabajadores que les prestan servicios en común de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares.

- Copia de DNI vigente y actualizado de cada uno de los trabajadores.
- Planilla mensual de pagos.

Artículo 65°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008), modificado por el D.S. N° 024-2009-PRODUCE (10.07.2009)

4.3. Finalidad

- Acreditar que una empresa califica como micro o pequeña empresa.
- Autorizar el acogimiento de la micro o pequeña empresa a los beneficios que le correspondan.
- Registrar y publicitar la condición de tal a las otras MYPE.

Artículo 64°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008), modificado por el D.S. N° 024-2009-PRODUCE (10.07.2009)

4.4. Registro transitorio

La MYPE que solicita su inscripción y recién inicia su actividad económica, o no cuenta con trabajadores contratados, podrá registrarse transitoriamente en el REMYPE.

No obstante, contará con un plazo no mayor de 15 días calendario, contados a partir del día siguiente a la inscripción al REMYPE, a efectos de contratar y registrar a sus trabajadores bajo el RLE, o el Régimen Laboral General. Vencido dicho plazo, el REMYPE no procederá con el registro definitivo de la MYPE.

Artículo 65°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008), modificado por el D.S. N° 024-2009-PRODUCE (10.07.2009)

4.5. Cancelación del registro

4.5.1. Cumplidos los años consecutivos adicionales

El RLE es de naturaleza permanente y únicamente aplicable a la micro y pequeña empresa.

La microempresa que durante 2 años calendario consecutivos supere el nivel de ventas establecido, podrá conservar por 1 año calendario adicional el mismo régimen laboral. En caso de las pequeñas empresas de superar durante 2 años consecutivos el nivel de ventas establecido, podrán conservar durante 3 años adicionales el mismo régimen laboral.

Luego de este período, la empresa pasará definitivamente al régimen laboral que corresponda.

4.5.2. Incurrir en falsedad, fraude o falsificación de datos

Se procederá a la cancelación del registro en el REMYPE cuando se haya incurrido en falsedad, fraude o falsificación de datos presentados por las MYPE.

Artículos 32° y 68°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008), modificado por el D.S. N° 024-2009-PRODUCE (10.07.2009)

4.5.3. Fiscalización de las microempresas

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Nacional y los Gobiernos Regionales realizarán el servicio inspectivo, la determinación del incumplimiento de alguna de las condiciones, dará lugar a que se considere a la microempresa y a los trabajadores de ésta excluidos del régimen especial y generará el cumplimiento del íntegro de los derechos contemplados en la legislación laboral y de las obligaciones administrativas conforme se hayan generado.

5. Derechos y beneficios laborales del RLE

5.1. Genéricos

En toda MYPE deberán respetarse los derechos laborales fundamentales; por lo tanto, deberán:

- No utilizar, ni apoyar el uso de trabajo infantil, es decir, aquel trabajo brindado por menores de edad cuya edad es inferior a las mínimas autorizadas por el Código de los Niños y Adolescentes, Ley N° 27337 (07.08.2000).

- Garantizar la no discriminación de los trabajadores en base a raza, credo, género, origen y, en general, en base a cualquier otra característica personal, creencia o afiliación. Igualmente, garantizar la no discriminación de los trabajadores al ser remunerados, capacitados, entrenados, promocionados, despedidos o jubilados.
- Garantizar que la remuneración y beneficios laborales a favor de los trabajadores cumplan, como mínimo, con la normativa.
- No utilizar ni auspiciar el uso de trabajo forzado, ni apoyar o encubrir el uso de castigos corporales.
- Respetar el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y no interferir en su derecho a elegir, o no elegir, y a afiliarse o no a organizaciones legalmente establecidas.
- Proporcionar un ambiente seguro y saludable de trabajo (*véase Título VI*).

Cabe mencionar que estos derechos deberán ser interpretados de conformidad con lo previsto en la Constitución Política del Perú y en los Convenios y Tratados Internacionales sobre cada una de las materias en cuestión.

Artículo 45° D.S N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013) y 28°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008)

5.2. Específicos

5.2.1. Comunes

El RLE regula para las MYPE los siguientes derechos:

- Remuneración (*véase Capítulo 4*).
- Jornada máxima de trabajo (*véase Capítulo 6, punto 1*).
- Horario de trabajo (*véase Capítulo 6, punto 2*).
- Trabajo en sobretiempo (*véase Capítulo 6, punto 1*).
- Trabajo nocturno, siempre que éste no sea desarrollado habitualmente (*véase Capítulo 6, punto 1*).
- Descansos remunerados
 - Descanso semanal obligatorio (*véase Capítulo 7, punto 1*).
 - Descanso en días feriados (*véase Capítulo 7, punto 2*).
 - Descanso vacacional: El descanso vacacional de un trabajador de la MYPE será como mínimo de 15 días calendario; el cual se podrá reducir, previo acuerdo individual y escrito entre trabajador y empleador, de 15 a 7 días calendario por cada año completo de servicios, recibiendo el trabajador la respectiva compensación económica.
- Protección contra el despido arbitrario.
- Derechos colectivos recogidos en la Constitución Política del Perú, los Convenios Internacionales del Trabajo, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y la normativa complementaria y modificatoria.

Debe considerarse que los derechos contenidos en RLE pueden ser mejorados por convenio individual o colectivo, o decisión unilateral del empleador.

Artículos 52°, 53°, 54° y 55° D.S N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013). y artículos 35°, 36° y 37°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008)

Disposición complementaria a la indemnización especial

En caso un trabajador contratado bajo el Régimen Laboral General sea despedido con la finalidad exclusiva de ser reemplazado por otro dentro del RLE, tendrá derecho al pago de una indemnización especial equivalente a 2 remuneraciones mensuales por cada año laborado, debiéndose las fracciones del año ser abonadas por dozavos y treintavos, según corresponda.

El plazo para accionar caduca a los 30 días de producido el despido, correspondiéndole al trabajador la carga de la prueba.

Artículo 61° D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013)

5.2.2. Microempresas

De forma adicional a los derechos contemplados en el punto 5.2.1., para las microempresas en específico, sólo se ha dispuesto lo siguiente:

- Remuneración mínima vital.
- Indemnización por despido arbitrario, a razón de 10 remuneraciones diarias por cada año de servicios hasta un máximo de 90 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonarán por dozavos.

Artículo 52° y 56° D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013) y 38°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008)

Disposición complementaria

Aquellas microempresas que no se hayan constituido como personas jurídicas, en las que laboren parientes consanguíneos hasta el segundo grado o el cónyuge del titular o propietario persona natural, es aplicable lo previsto en la Segunda Disposición Complementaria del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (*véase Capítulo 2*).

Artículo 54°, D.S. N° 007-2008-TR (30.09.2008)

5.2.3. Pequeñas empresas

De forma adicional a los derechos contemplados en el punto 5.2.1., para las pequeñas empresas en específico, sólo se ha dispuesto lo siguiente:

- Compensación por tiempo de servicios (CTS), la cual será determinada conforme a la normativa del Régimen Laboral Común, y equivalente a 15 remuneraciones diarias hasta alcanzar un máximo de 90 remuneraciones diarias, (*véase Capítulo 8*).
- Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, las cuales serán determinadas conforme a la normativa del Régimen Laboral Común, y equivalentes a media remuneración mensual, (*véase Capítulo 5, punto 2*).
- Indemnización por despido arbitrario, a razón de 20 remuneraciones diarias por cada año de servicios, hasta un máximo de 120 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonarán por dozavos.
- Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), regulado por la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790 (17.05.97), su Reglamento, Decreto Supremo N° 009-97-SA (09.09.97) y Normas Técnicas del SCTR (003-98-SA) (*véase Capítulo 47*).
- Seguro de vida, regulado por el Decreto Legislativo N° 688 (05.11.91), (*véase Capítulo 10*).
- Participación en las utilidades, regulada por el Decreto Legislativo N° 892 (11.11.96) (*véase Capítulo 9*).
- Derechos colectivos, regulados por las normas del régimen general.

Artículos 50° y 56° D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013) y artículos 38° y 40°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008)

6. Cambio de régimen laboral

La empresa que cambia de categoría no podrá regresar a la categoría anterior, independientemente del número de sus trabajadores o nivel de sus ventas.

Artículo 34°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008), modificado por el D.S. N° 024-2009-PRODUCE (10.07.2009)

7. Seguridad Social

SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD						
MYPE	Precisión	Seguro	Régimen	Contribuyente	Beneficiarios	
Microempresa	El empleador tendrá la facultad de optar entre cualquiera de los seguros de salud	Seguro Integral de Salud (SIS)	Semicontributivo	Estado	Conductores	Derechohabientes
		Seguro Social de Salud (EsSalud)	Contributivo	Empleador	Trabajadores	
Pequeña empresa	El empleador estará obligado a asegurar al trabajador	Seguro Social de Salud (EsSalud)				

7.1. Seguridad Social en Salud

a. Pequeña empresa

Los trabajadores de las pequeñas empresas son asegurados regulares del Essalud, de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790 (17.05.97), su Reglamento, Decreto Supremo N° 009-97-SA (09.09.97) (véase Capítulo 46).
Artículo 63° D.S N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013)

b. Microempresa

Los trabajadores y conductores de las microempresas tendrán la facultad de ser asegurados del componente semisubsidiado del Seguro Integral de Salud.
Artículo 63° D.S N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013), y artículos 29° y 39°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008)

7.1.1. Sistema Integral de Salud (SIS)

a. Características:

- Comprenderá a trabajadores, conductores y derechohabientes de ambos.
- Su costo será parcialmente subsidiado por el Estado.

Artículo 64° D.S N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013) y 43°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008), modificado por D.S. N° 024-2009-PRODUCE (10.07.2009)

b. Aporte mensual del afiliado y del Estado

El conductor o empleador deberá pagar mensualmente en el Banco de la Nación, entidad recaudadora de los aportes al SIS, el aporte por el conductor, de ser el caso, y por el total de los trabajadores registrados en el SIS.

La obligación a cargo de la microempresa corresponde al 50% de la aportación mensual. El 50% restante constituye el subsidio del Estado, el cual estará condicionado a la presentación anual del certificado de inscripción o reinscripción vigente del REMYPE, y a la relación de trabajadores, conductores y sus derechohabientes.

Artículo 64° D.S N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013), 44°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008) y 4°, D.S. N° 004-2007-SA (17.03.2007)

c. Acreditación

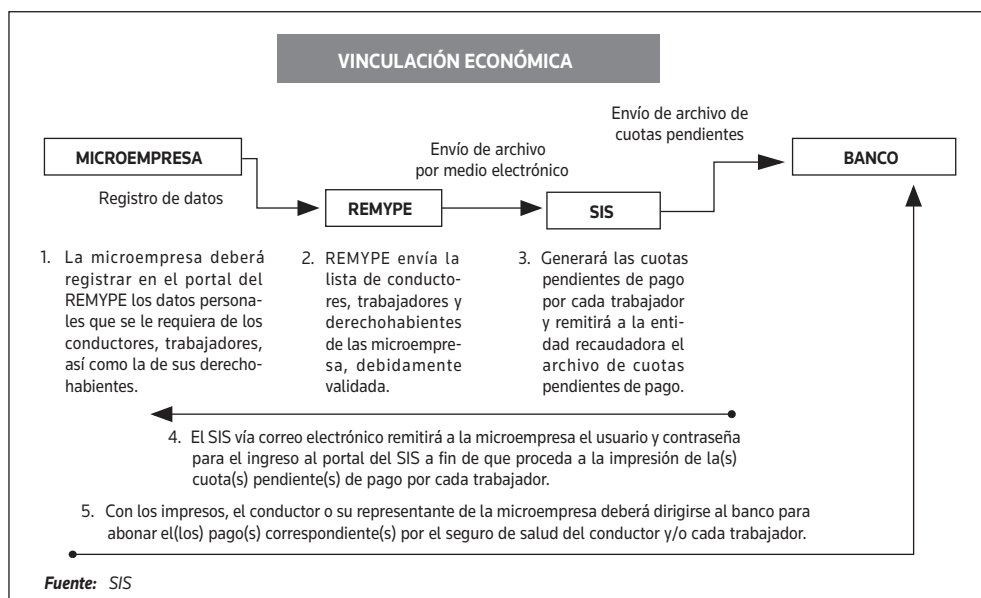
La afiliación de los asegurados al SIS se inicia con la inscripción de la microempresa en el REMYPE.

En la fase de acreditación de derechos, el SIS publicará a través de su portal institucional, dentro de los 7 días hábiles contados a partir de la fecha de pago, la relación de trabajadores y conductores de la microempresa, y de sus derechohabientes que se encuentren asegurados. Si las condiciones descritas en el formulario "Solicitud de afiliación al Componente Semisub-sidiado del SIS" cambian, la microempresa deberá presentar al SIS los documentos correspondientes a los nuevos trabajadores y conductores y sus derechohabientes, de ser el caso. *Artículo 43°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008) modificado por el D.S. N° 024-2009-PRODUCE (11.07.2009)*

d. Afiliación

Mediante Resolución Jefatural N° 220-2009/SIS (30.12.2009), se aprueba la Directiva N° 04-2009-SIS/GO, Directiva que establece el Proceso de Afiliación de los Trabajadores y Conductores de la Microempresa y sus Derechohabientes al Componente Semisub-sidiado del Seguro Integral de Salud y sus Anexos.

- **Registro:** El empleador deberá registrar en el portal del REMYPE (www.mintra.gob.pe) los datos personales de sus trabajadores y conductor, así como de los derechohabientes que van a ser asegurados, incluyendo el número del DNI o carné de extranjería, actualizados y vigentes, así como la información complementaria que se requiera. *Artículo 43°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008), modificado por D.S. N° 024-2009-PRODUCE (10.07.2009)*
- **Traslado de información:** El SIS recibirá del REMYPE la información correspondiente a los datos de los conductores, trabajadores y derechohabientes, la misma que deberá estar debidamente validada. Asimismo, generará las cuotas pendientes de pago por cada trabajador y remitirá al Banco de la Nación, entidad recaudadora, el archivo de las mismas.
- **Corroboración de datos:** El SIS remitirá a la microempresa, vía correo electrónico, el usuario y contraseña que deberá utilizar para ingresar a su portal institucional (www.sis.gob.pe).



e. Cancelación de cuotas pendientes de pago

- **Impresión de cuotas:** Una vez que la microempresa ingrese al portal institucional del SIS, podrá imprimir las cuotas pendientes de pago de cada trabajador.
- **Pago de las cuotas:** Impresas las cuotas, el conductor o empleador deberá acercarse al Banco de la Nación a fin de realizar el pago correspondiente por el seguro de salud del conductor y/o de cada trabajador.
- **Oportunidad de pago:** La microempresa deberá cancelar las cuotas de forma adelantada, es decir, por mes adelantado.
- **Obligación del SIS respecto a la cancelación de las cuotas:** Cumplida la obligación de pago, el SIS recibirá del Banco de la Nación el archivo de las cuotas canceladas, con lo cual deberá actualizar la cuenta corriente de los trabajadores y reportar de forma quinzenal al REMYPE la relación de microempresas que no han cumplido con la obligación de pago del aporte mensual.

f. Periodo de cobertura de salud

La cobertura de salud del SIS será la comprendida en el Plan Esencial de Aseguramiento en Salud (PEAS), aprobado mediante Decreto Supremo N° 016-2009-SA y sus Planes complementarios aprobados en virtud a lo dispuesto en el artículo 99 del Reglamento de la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud; en tanto se implemente el proceso de Aseguramiento Universal en Salud.

Los Planes Complementarios al PEAS que ofrece el Seguro Integral de Salud incluyen la prestación económica de sepelio a nivel nacional.

Artículo 1°, D.S N° 007-2012-SA (22.08.2012)

El período de cobertura de salud del asegurado se iniciará una vez efectuado el pago del aporte respectivo en el Banco de la Nación, hasta la fecha de vencimiento del mismo.

De esta forma, el asegurado no podrá acceder a la cobertura de salud si el conductor o empleador de la microempresa no cumple con efectuar el pago hasta la fecha de vencimiento correspondiente. Cabe mencionar que los asegurados recibirán las prestaciones del Componente Semisubsidado del SIS, en el establecimiento de salud designado, previa presentación de su Documento Nacional de Identidad (DNI) o carne de extranjería.

- **Período de carencia:** El período de carencia de los asegurados será aplicado de acuerdo a lo establecido por el Decreto Supremo N° 004-2007-SA (17.03.2007), sus normas modificatorias y complementarias.

PERÍODO DE CARENCIA		
Intervenciones Recuperativas	Tope	Carencia (*)
Cirugías mayores programadas: vesícula biliar, próstata, hernias, histerectomías y otras previamente autorizadas.		6 meses
Periodo de carencia para gestación y parto.		3 meses
Medicina especializada.	1 por mes	
Consulta externa.	2 consultas por mes	1 mes
Odontología.	1 consulta por mes	3 meses
Diagnóstico por imágenes.		
Ecografía.	1 por mes	
Radiología.	1 por mes	

() El período de carencia no se aplica en caso de emergencias.*

- **Período de Latencia:** Los conductores y trabajadores, así como sus derechohabientes, gozarán de un período de latencia para la cobertura de las prestaciones comprendidas en el Componente Semisubsidado de hasta 3 meses contados a partir del último aporte realizado por la microempresa, independientemente de su permanencia en aquella o de los aportes que ésta hubiera realizado.

Con ello, siendo el periodo de latencia aquel en el cual el asegurado mantiene la cobertura de salud por pérdida del vínculo laboral, éste deberá ser activado de acuerdo a lo siguiente:

- Su inicio se dará un día después del vencimiento de la fecha del último pago del aporte correspondiente, de acuerdo con el siguiente detalle:
- El asegurado titular deberá presentar a la ODSIS de su jurisdicción, una solicitud con carácter de declaración jurada (original y copia), solicitando el derecho de cobertura por desempleo. Dicha solicitud deberá ser presentada dentro del plazo que le corresponda para el goce de dicho beneficio.
- La ODSIS verificará y evaluará la solicitud, emitiendo la aprobación o denegación correspondiente, según el reporte generado por el sistema de información.
- Aprobada la solicitud, ésta deberá ser utilizada por el titular o sus derechohabientes a fin de acreditar su derecho de cobertura de salud en los establecimientos de salud correspondientes.

Artículo 44°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008), modificado por D.S. N° 024-2009-PRODUCE (10.07.2009)

PERÍODOS DE LATENCIA SEGÚN PAGOS REALIZADOS	
Número de aportaciones continuas	Meses continuos de latencia
3 a 5	1 mes
6 a 8	2 meses
9 o más	3 meses

g. Asegurados

Serán asegurados del SIS el conductor y el trabajador, así como sus derechohabientes, siempre que se encuentren debidamente inscritos en el REMYPE como asegurados del SIS. *Artículo 43°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008), modificado por D.S. N° 024-2009-PRODUCE (10.07.2009)*

- **Condiciones adicionales:** A efectos que el asegurado sea reconocidos como tal, deberán cumplirse las siguientes condiciones:
 - El empleador deberá estar inscrito y acreditado en el REMYPE bajo la categoría de microempresa.
 - El REMYPE deberá haber cumplido con enviar la información de los datos validados al SIS, y
 - El empleador no deberá tener ninguna cuota pendiente de pago.
- **Derechohabientes:** Se entiende como derechohabiente al cónyuge, conviviente, hijos menores de edad o mayores siempre que tengan la condición de incapacidad total o permanente para el trabajo.

A efectos que el trabajador pueda inscribir a sus derechohabiente mayor de edad con incapacidad absoluta para el trabajo, deberá presentar un documento a la Oficina Des-

concentrada del SIS (ODSIS), solicitando su incorporación como asegurado, adjuntando el informe de Comisión Evaluadora de hijos mayores de 18 años con incapacidad, emitido por el EsSalud, u otra comisión acreditada por el Ministerio de Salud (MINSA). El SIS tendrá la facultad de realizar las verificaciones correspondientes.

- **Asignación del establecimiento de Salud:** El SIS asignará a cada asegurado el establecimiento de salud donde deberá atenderse, de acuerdo al domicilio de éste declarado en el REMYPE.
- **Cambio de domicilio:** Todo trámite por cambio de domicilio se deberá realizar ante la ODSIS que corresponda al nuevo domicilio.
- **Cambio de empleador:** A efectos que el conductor o el trabajador asegurado al SIS pueda mantener la cobertura de salud, habiendo concluido un vínculo laboral e iniciado uno nuevo, se deberán presentar las siguientes condiciones:
 - El conductor o el trabajador no deberá haber activado el periodo de latencia.
 - El REMYPE deberá haber enviado al SIS los datos validados del trabajador con el nuevo empleador.
 - Deberá existir continuidad entre la última cuota pagada por el anterior empleador y la primera que realice oportunamente el nuevo empleador.
- **Alta y baja de asegurados:** El REMYPE deberá remitir mensualmente al SIS la información validada de los nuevos conductores y trabajadores de las microempresas, así como la de sus derechohabientes.
 - Respecto a la condición de alta: Se constituirá una vez que el conductor o empleador efectúe el pago de los aportes correspondientes.
 - Respecto a la condición de baja: Se constituirá cuando la microempresa no haya efectuado el pago del aporte a favor del trabajador o conductor hasta por 3 cuotas consecutivas, y al vencimiento del periodo de latencia.

h. Incumplimiento de pago de aportes

Ante el incumplimiento de pago por parte del empleador del aporte mensual al Componente Semisubsidiado, el SIS reportará el hecho al REMYPE en un plazo de 15 días calendario; y exigirá a la microempresa el reembolso del costo total de las prestaciones que hayan sido brindadas a los conductores y trabajadores, así como a sus derechohabientes.

Artículo 44°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008), modificado por el D.S. N° 024-2009-PRODUCE (10.07.2009)

Cabe precisar que, en caso el empleador deje de cumplir con su obligación de pago del aporte mensual al SIS por un período de 2 meses sucesivos, dicha institución lo calificará como empleador moroso. Ante lo cual, en el registro de la microempresa en el REMYPE, se consignará como observación “no pago al SIS”. Al respecto, el levantamiento de estas observaciones se realizará dentro de los 7 días siguientes a la fecha en que la microempresa cumpla con pagar las deudas pendientes.

Artículo 68°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008), modificado por el D.S. N° 024-2009-PRODUCE (10.07.2009)

i. Servicios que brinda

- **Atención preventiva**

Inmunizaciones en niños y adultos, atención integral del niño, salud reproductiva, control prenatal, detección precoz del cáncer, suplementos de hierro y vitamina “A” para niños y gestantes.

- **Recuperación**

- Atenciones ambulatorias: Consulta médica general y especializada, medicinas, laboratorio, radiografías, otros exámenes auxiliares
- Atenciones hospitalarias: Comprende a las atenciones hospitalarias bajo las condiciones descritas en el Listado priorizado de intervenciones sanitarias. Incluye: atención médica, medicamentos, laboratorio, rayos x, exámenes auxiliares, procedimientos especiales, diagnóstico por imágenes, estancia hospitalaria, según cobertura.
- Atenciones quirúrgicas: Comprende atenciones quirúrgicas bajo las condiciones descritas en el Listado priorizado de intervenciones sanitarias. Incluye: atención médica y quirúrgica, medicamentos, laboratorio, rayos x, exámenes auxiliares, procedimientos especiales, diagnóstico por imágenes, sala de operaciones, sala de recuperación, riesgo quirúrgico, estancia hospitalaria, según cobertura.
- Atenciones de emergencias: Comprende el diagnóstico y tratamiento de las emergencias médicas y quirúrgicas hasta su estabilización. Incluye: atención médica, medicamentos, laboratorio, rayos x, exámenes auxiliares, procedimientos especiales, diagnóstico por imágenes.
- Atenciones de maternidad y del recién nacido: Cubre atenciones pre y post natales, parto normal, parto múltiple, parto complicado, cesárea, complicaciones orgánicas del embarazo y aborto no provocado. Además, la atención integral del neonato. Incluye: atención médica y quirúrgica, medicamentos, laboratorio, rayos x, exámenes auxiliares, procedimientos especiales, diagnóstico por imágenes, estancia hospitalaria.

- **Otros servicios**

- Transporte por evacuación: Cubre el traslado de emergencias por referencia y contrarreferencia, por vía aérea y/o terrestre de acuerdo al tope establecido en el listado priorizado de intervenciones sanitarias y según cobertura.
- Sepelio: Cubre sepelio, ataúd, capilla ardiente y otros de acuerdo al tope establecido en el Listado priorizado de intervenciones sanitarias.

TRANSPORTE (AÉREO Y TERRESTRE)	HASTA S/. 630,00
Sepelio	Hasta S/. 1 000,00

j. Rehabilitación

Cubre fracturas o esguinces atendidos en el primer nivel de atención (Puestos y Centros de Salud).

k. Exclusiones

1. Secuela de enfermedades infecciosas y parasitarias.
2. Parálisis cerebral y otros síndromes paralíticos.
3. Complicaciones de la atención médica y quirúrgica no clasificadas en otra parte.
Secuela de traumatismos, envenenamientos y de otras consecuencias de causas externas.
4. Lesiones autoinfligidas.
5. Agresiones.
6. Complicaciones de la atención médica y quirúrgica.

7. Cirugía profiláctica, estética o cosmética, atención por procedimientos de rehabilitación, donantes de órganos, personas en contacto en servicios de salud para procedimientos no realizados, convalecencia.
8. Implantes, injertos, dispositivos, prótesis y dependencia de máquinas y otros.
9. Secuelas de causas externas de morbilidad y de mortalidad.

EXCLUSIONES ESPECÍFICAS	
(Subsidiado y Semisubsidiado)	CIE-10
Secuela de enfermedades infecciosas y parasitarias.	90-B94
Parálisis cerebral y otros síndromes paralíticos.	G80-G83
Complicaciones de la atención médica y quirúrgica no clasificadas en otra parte.	T80-T88
Secuelas de traumatismo, envenenamientos y de otras consecuencias de causas externas.	T90-T98
Lesiones auto-inflingidas.	X60-X84
Agresiones.	X85-Y09
Complicaciones de la atención médica y quirúrgica.	Y40-Y84
Cirugía profiláctica, estética o cosmética, atención por procedimientos de rehabilitación, donantes de órganos, personas en contacto en servicios de salud para procedimientos no realizados, convalecencia.	Z40-Z48; Z50-Z54 Excepto Z51
Implantes, injertos, dispositivos protésis y dependencias de máquinas y otros.	Z95-Z99 Excepto Z98.2
Secuelas de causas externas de morbilidad y de mortalidad.	Y85-Y89
Atención fuera del territorio nacional.	

I. Estado de cuenta de la microempresa

El SIS, a través de su portal institucional, pondrá a disposición de las microempresas el estado de cuenta de los aportes de los asegurados destinados a la cobertura de salud.

De igual modo, deberá publicar en su portal, dentro de 7 días hábiles contados a partir de la fecha de pago, la relación de los conductores, sus trabajadores y derechohabientes que se encuentran asegurados.

	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	No	Sí
Salud	Afiliados al Componente Semisubsidiado del Seguro Integral de Salud.	Asegurados regulares del Régimen Contributivo de ESSALUD.
Sistema pensionario	Obligatorio entre ^(*) : – SNP – SPP – Sistema de Pensiones Sociales (SPS)	Obligatorio entre: – SNP – SPP

(*) A partir de la entrada en vigencia del D.Leg. N° 1086 los trabajadores de las microempresas están obligados a afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales existentes.

7.2. Seguridad Social en Pensiones

SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES		
Régimen laboral	Sistema pensionario	Precisión
Pequeña empresa	Sistema Nacional de Pensiones	Trabajador deberá afiliarse a cualquiera de los sistemas pensionarios.
	Sistema Privado de Pensiones	
Microempresa	Sistema Nacional de Pensiones	Trabajador deberá elegir obligatoriamente entre cualquiera de los sistemas pensionarios, se podrá afiliar al SPS siempre que no pertenezca a ningún sistema previsional.
	Sistema Privado de Pensiones	
	Sistema de Pensiones Sociales	

a. Pequeña empresa

El trabajador de la pequeña empresa deberá afiliarse obligatoriamente al Sistema Nacional de Pensiones (SNP), regulado por el Decreto Ley N° 19990 (30.04.73) o al Sistema Privado de Pensiones (SPP), regulado por el Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema de Administración de Fondos de Pensiones, D.S. N° 054-97-EF (14.05.97), y su Reglamento, D.S. N° 004-98-EF (21.01.98) (véase capítulo 46).

Artículo 65°, D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013)

b. Microempresa

El trabajador y conductor de la microempresa afiliado a un sistema pensionario está obligado a seguir realizando las aportaciones correspondientes. No obstante, en caso no se encuentren afiliados ningún sistema, tendrá la facultad de poder pertenecer al:

- Sistema Nacional de Pensiones.
- Sistema Privado de Pensiones, o
- Sistema de Pensiones Sociales, siempre que no pertenezca o no sea beneficiario de ningún otro sistema previsional.

Artículo 65°, D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013), artículos 29°, 41° y 45°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008)

7.2.1. Sistema de Pensiones Sociales (SPS)

El Sistema de Pensiones Sociales (SPS), es de carácter obligatorio, para los trabajadores y conductores de la microempresa que no superen los 40 años de edad y que se encuentren bajo los alcances del D.S. N° 013-2013-PRODUCE. Y es de carácter facultativo para los trabajadores y conductores que tengan más de 40 años de edad, a la fecha de entrada en vigencia de la citada Ley.

El SPS tiene como objeto otorgar pensiones con las características similares al de la modalidad de renta vitalicia familiar del SPP, sólo a los trabajadores y conductores de las microempresas que se encuentren bajo los alcances de la Ley.

Artículo 66°, D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013) y 45°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008) modificado por el artículo 3°, Ley N° 29903 (19.07.2012)

PRESTACIONES DEL SPS			
Pensión de jubilación	Requisitos	Se debe tener: – 65 años de edad. – Mínimo 300 aportaciones.	
	Monto de pensión	Se calcula según lo aportado más la rentabilidad acumulada.	
Pensión de invalidez	Requisitos	Se debe tener: – Pago mensual a la comisión por seguro de invalidez, en forma adicional al aporte mínimo. – Ser declarado con invalidez total permanente por una Comisión Médica de EsSalud o del MINSA.	
	Condiciones	Se sujeta a las condiciones establecidas en el contrato de administración de riesgos celebrado entre la entidad administradora de cuentas individuales y la empresa de seguros, el cual contendrá: – Condiciones de cotización. – Casos excluidos. – Preexistencia a que se sujeta la cobertura de los afiliados.	
Pensión de sobrevivientes	Requisitos	Pensión de viudez	Ser cónyuge o conviviente del afiliado con derecho a pensión.
		Pensión de orfandad	Ser hijo menor de 18 años del afiliado con derecho a pensión, subsistiendo la pensión en los siguientes casos: – Hijos que sigan estudios hasta los 24 años. – Hijos mayores de 18 años con incapacidad permanente total para el trabajo desde su minoría de edad o cuando la incapacidad tenga su origen en la etapa anterior a ella.
	Monto Máximo	Pensión de viudez	No podrá exceder del 42% de la pensión de jubilación que percibía o hubiere tenido derecho a percibir el causante.
		Pensión de orfandad	Por hijo no podrá exceder del 20% del monto de la pensión de jubilación o invalidez.

a. Características

- Carácter voluntario.
- Excluyente del SPP y del SNP, y de cualquier otro régimen previsional existente.
- Exclusivo para los trabajadores y conductores de las microempresas que no pertenezcan o no sean beneficiarios de ningún otro sistema previsional.
- El aporte máximo mensual será del orden del 4% de la RMV, sobre la base de 12 aportes al año.
- El afiliado podrá realizar aportes voluntarios mayores al mínimo.
- El afiliado podrá elegir que sus aportes sean administrados por una Administradora Privada de Fondos de Pensiones (AFP) o por la Oficina de Normalización Previsional (ONP).
- La AFP y la ONP pueden determinar una comisión por la administración de los aportes del afiliado.
- Por los aportes del afiliado a la ONP, ésta emitirá un bono de reconocimiento con garantía del Estado peruano.
- Los afiliados podrán trasladarse con los recursos acumulados de su cuenta individual y la rentabilidad de los mismos al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), según su elección, y viceversa, de acuerdo a las condiciones y requisitos que se establecerán por decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

Artículo 66°, D.S N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013)

b. Vigencia y oportunidad del SPS

Aún cuando las normas que regulan el SPS se encuentran vigentes, este sistema pensionario no se encuentra operativo.

c. Afiliación

Al momento de afiliarse ante la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados, éstos deberán presentar lo siguiente:

- Contrato de afiliación celebrado con la entidad que administre las cuentas individuales, debidamente firmado. El original del contrato de afiliación quedará en poder de la entidad administradora, entregándose una primera copia al afiliado y una segunda copia al conductor de la microempresa.

El formato del contrato de afiliación y la cartilla de información del SPS deben ser aprobados previamente por la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS), con la opinión favorable del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). Ambos deben ser proporcionados a los afiliados por la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados.

- DNI vigente y actualizado en lo referente al estado civil.
- Número de Inscripción o Reinscripción en el REMYPE.
- Declaración jurada de no estar inscrito en otro régimen previsional. Dicha declaración es sujeta a contraste posterior por parte de la entidad que administre las cuentas individuales, a efectos de confirmar que el trabajador no pertenece a otros sistema pensionario; caso contrario, la afiliación al SPS será declarada nula.

Artículo 46°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008)

d. Aportes

Se compone de los siguientes conceptos:

- El aporte mensual mínimo destinado a la "Cuenta Individual del Afiliado".
- La comisión para la administración del Fondo de Pensiones Sociales.
- Aporte del Estado.

El pago de los aportes mensuales de los afiliados y el voluntario, de proceder, será retenido y abonado por el conductor de la microempresa dentro de los primeros 15 días calendario del mes siguiente al que fueron devengados. La demora en efectuar dicho pago da lugar a intereses moratorios a favor del afiliado, según lo establezca la SBS.

El pago de dicho aporte se efectuará con la presentación de un formulario que para tal efecto apruebe la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados. El cargo de recepción del pago efectuado en la respectiva entidad financiera constituirá el único documento que acredite haber cumplido con dicha obligación.

El aporte del Estado, a través de la entidad designada, se efectuará sólo sobre la base del record de aportaciones mínimas efectivas de cada año, aparte de la comisión correspondiente por la administración del Fondo de Pensiones Sociales.

El aporte del Estado se efectuará el último día hábil del mes de enero de cada año, a través de la entidad que para tal efecto sea designada por norma con rango de ley.

Artículo 49° y 50°, D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013) y artículos 47°, 48°, 49° y 50°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008)

e. Reintegro de los aportes

Se podrá pedir el reintegro de los aportes si se tiene 65 años o se han hecho 300 aportes o se ha declarado la incapacidad permanente parcial. En caso de fallecimiento los herederos podrán solicitar el reintegro.

Para iniciar el procedimiento de reintegro, el afiliado deberá presentar su solicitud a la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados, adjuntando el cargo de recepción de haber presentado su solicitud a su conductor a efectos que no le sigan descontando los aportes correspondientes. Este requisito no es exigible en caso que el afiliado sea a la vez el conductor.

El afiliado declarado con incapacidad permanente parcial deberá adjuntar, adicionalmente, el documento expedido por una Comisión Médica del ESSALUD o del Ministerio de Salud.

El reintegro se computa hasta el mes anterior en que el afiliado haya presentado su solicitud al conductor.

En caso de fallecimiento del afiliado, los familiares deberán presentar copia certificada de la partida de defunción a través de una carta simple o notarial al conductor y, adicionalmente, para iniciar el procedimiento de reintegro ante la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados, deberán adjuntar la copia literal de la inscripción de la sucesión intestada en registros públicos.

Artículo 66°, D.S N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013) y artículo 61°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008)

f. Registro de aportes

Cuenta Individual del Afiliado al Sistema de Pensiones Sociales

Producida la afiliación al SPS, la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados deberá abrir una cuenta denominada “Cuenta Individual del Afiliado”, la cual tendrá las siguientes características:

- Se registrarán los aportes del afiliado y la rentabilidad acumulados.
- Su implementación estará a cargo de una AFP, un banco o una compañía de seguros, que se seleccionará por subasta.
- La actualización de dichos registros deberá efectuarse, cuando menos, en forma trimestral.
- El registro de las cuentas individuales de los afiliados estará disponible en el portal institucional de la entidad que administre las cuentas, mediante el uso de una clave individual de acceso del afiliado.

g. Registro del aporte del Estado

Producida la transferencia del aporte anual del Estado, la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados deberá abrir una cuenta separada en la que se registre, paralelamente a la “Cuenta Individual del Afiliado”, el aporte anual individualizado del Estado por cada afiliado y la rentabilidad acumulada por este aporte; teniendo como características:

- En este se registrarán los aportes del Estado y la rentabilidad acumulados.
- La implementación, administración y actualización trimestral de dicho registro estará a cargo de la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados.
- El registro del citado aporte, así como de la rentabilidad acumulada del aporte del Estado por cada afiliado, estará disponible en el portal institucional de la ONP.
- La entidad administradora deberá alcanzar a la ONP la información correspondiente en forma trimestral, a la que tendrá acceso el afiliado mediante el uso de su clave individual.

h. Pensiones

Pensión de jubilación

Se debe tener 65 años de edad y como mínimo 300 aportaciones, se calcula según lo aportado por el afiliado, el Estado y la rentabilidad acumulada, de acuerdo con la metodología utilizada en el SPP para la pensión bajo la modalidad de renta vitalicia familiar.

Artículo 70°, D.S N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013) y artículo 53°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008)

Pensión de invalidez

Para el goce se debe haber pagado adicionalmente al aporte mínimo la comisión por seguro de invalidez y ser declarado con invalidez total permanente por una Comisión Médica de ESSALUD o del MINSA. El otorgamiento de las pensiones de invalidez se sujeta a las condiciones establecidas en el contrato de administración de riesgos celebrado entre la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados y la empresa de seguros, sobre la base de las disposiciones establecidas por la SBS. En dicho contrato se establecen las condiciones de cotización, los casos excluidos y las preexistencias a que se sujeta la cobertura de los afiliados.

Artículo 71°, D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013) y artículo 54°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008)

i. Pensión de sobrevivientes

• Pensión de viudez

Tiene derecho a pensión de viudez el cónyuge o conviviente del afiliado con derecho a pensión o del titular de la pensión de jubilación o invalidez que hubiera fallecido. Para ello, el beneficiario deberá presentar la partida de matrimonio o la respectiva resolución judicial, consentida o firme, declarando la unión de hecho, así como la partida de defunción del afiliado.

En ningún caso, la pensión por viudez podrá exceder del 42% de la pensión de jubilación que percibía o hubiere tenido derecho a percibir el causante.

Artículo 75°, D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013) y artículo 55°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008)

• Pensión de orfandad

Sólo tienen derecho a pensión de orfandad los hijos menores de 18 años del afiliado con derecho a pensión o del titular de la pensión de jubilación o invalidez que hubiera fallecido. Cumplida esta edad, subsiste la pensión de orfandad únicamente en los siguientes casos:

- Para los hijos que sigan estudios de nivel básico o de educación superior, hasta que cumplan los 24 años.
- Para los hijos mayores de 18 años, cuando adolecen de incapacidad permanente total para el trabajo desde su minoría de edad o cuando la incapacidad que se manifieste en la mayoría de edad tenga su origen en la etapa anterior a ella. La declaración de incapacidad permanente total requiere de un dictamen emitido por una Comisión Médica de ESSALUD o del MINSA.

El monto máximo de la pensión de orfandad de cada hijo es igual al 20% del monto de la pensión de jubilación o invalidez que percibía o hubiera podido percibir el beneficiario titular.

Cuando la suma de los porcentajes de pensión de viudez y de orfandad excedan del 100% del monto de la pensión de jubilación o invalidez que percibía o hubiera podido percibir el beneficiario titular, las pensiones se reducirán en forma proporcional hasta llegar a dicho porcentaje máximo. En caso que algún beneficiario pierda el derecho a percibir la pensión, dicho monto no será reasignado entre los demás beneficiarios.

Artículos 76° y 77°, D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013) y artículo 56°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008)

8. Otros beneficios

8.1. Reducción de tasas administrativas

Las MYPE están exoneradas del 70% de las tasas previstas en el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

4ta. D.C.F., D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013)

8.2. Acceso voluntario al SENATI

Las MYPE que pertenecen al sector industrial manufacturero o que realicen servicios de instalación, reparación y mantenimiento y que no están obligadas al pago de la contribución al SENATI quedan comprendidas a su solicitud, en los alcances de la Ley N° 26272 (01.01.94), Ley del Servicio Nacional de Adiestramiento del Trabajo Industrial (SENATI), siempre y cuando contribuyan con el pago de acuerdo a la escala establecida por el Consejo Nacional del SENATI.

Artículo 16°, D.S N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013)

CAPÍTULO 18

Régimen laboral de los artistas

La Ley del artista intérprete y ejecutante, Ley N° 28131 (19.12.2003) y su Reglamento el D.S. N° 058-2004-PCM (29.07.2004) modificado por el D.S. N° 087-2012-PCM 814.08.2012), establecen los derechos, obligaciones y beneficios laborales del artista intérprete y ejecutante, incluyendo la promoción y difusión de sus interpretaciones y ejecuciones en el exterior, así como sus derechos morales y patrimoniales de acuerdo a lo dispuesto a las normas referidas y a los tratados internacionales vigentes suscritos por el Perú. Los trabajadores técnicos vinculados a la actividad artística, incluidos en el ámbito de la presente Ley, ejercerá solamente los derechos laborales compatibles con la naturaleza de su trabajo. No obstante, se encuentran aun vigentes las disposiciones contenidas en los artículos 19°, 20°, 21°, 22°, 23° y 24° del Decreto Ley N° 19479 (26.07.72), Ley del artista.

1. Ámbito de Aplicación

Se considera artista, intérprete y ejecutante, en adelante "artista", a toda persona natural que representa o realiza una obra artística, con texto o sin él, utilizando su cuerpo o habilidades, con o sin instrumentos, que se exhiba o muestre al público, resultando una interpretación y/o ejecución que puede ser difundida por cualquier medio de comunicación o fijada en un soporte adecuado, creado o por crearse.

La Ley y Reglamento indicados, son aplicables a los artistas y trabajadores técnicos que se mencionan a continuación de forma enunciativa mas no limitativa.

1.1. Artistas

Actor; banderillero; cantante; coreógrafo; danzarín en todas sus expresiones y modalidades; director de obras escénicas, teatrales, cinematográficas, televisivas y similares; director de orquesta o conjunto musical; doblador de acción; doblador de voz; imitador y el que realiza obras artísticas con similar modalidad; intérprete y ejecutante de obra artística que actúa en circos y espectáculos similares; intérprete y ejecutante de obras de folclor en toda sus expresiones y modalidades; mago; matador; mentalista; mimo; modelo de artista de las artes plásticas, de obra publicitaria, de pasarela, en espectáculos escénicos, teatrales, cinematográficos, televisivos; músico; novillero; parodista; picador; prestidigitador; recitador o declamador; rejoneador; titiritero o marionetista; ventrílocuo; entre otros.

Artículo 4° inc. 4.1., Ley N° 28131 (19.12.2003)

1.2. Trabajadores técnicos

Apuntador o telepromptista; asistente de dirección; camarógrafo; director de fotografía; editor de sonidos y de imágenes; escenógrafo; jefe de escena; maquillador de caracterización; realizador de efectos especiales y luminotécnico en obras escénicas, teatrales, cinematográficas, televisivas y similares; técnicos de variedades, circo y espectáculos similares; tramoyista; entre otros.

Artículo 4° inc. 4.2., Ley N° 28131 (19.12.2003)

1.3. Artistas extranjeros

Los artistas extranjeros domiciliados y no domiciliados en el país reciben el mismo trato que los nacionales, debiendo aplicarse para ellos la norma referida, respetando los tratados internacionales de los cuales Perú es parte.

Artículo 8°, Ley N° 28131 (19.12.2003)

El artista extranjero deberá acreditar para su actuación los siguientes requisitos:

- a. Contrato de trabajo artístico puesto en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE) antes de su ingreso al país.
 - Si la presentación artística a ser desarrollada en el territorio nacional excede los tres meses

en el año, el contrato de trabajo y sus modificaciones, deberá ser autorizado por la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), siguiendo lo establecido en el Decreto Legislativo N° 689 (05.11.91), Ley de contratación de extranjeros y su Reglamento, D.S. N° 014-92-TR (23.12.92).

- Si la presentación artística no excede 3 meses en el año, bastará el registro del contrato de trabajo ante la AAT, conforme lo establece el TUPA del MTPE.

Artículo 29°, inc. 29.1, Ley N° 28131 (19.12.2003)

- b. Pase intersindical extendido por el sindicato peruano que agrupe a los artistas de la especialidad o género que cultiva el artista extranjero.

El costo del pase intersindical será de 2% de las retribuciones que percibe el artista extranjero y su abono es solidario con el empresario.

Artículo 29° incs. 29.1 y 29.4., Ley N° 28131 (19.12.2003)

- c. Visa que corresponde al artista. Para la obtención de ésta, se requiere la presentación previa del contrato ante el MTPE y el pase intersindical.

Para la obtención de la calidad migratoria de artista, se requiere que el extranjero lo haga sin ánimo de residencia, con el propósito de realizar actividades remuneradas de carácter artístico o vinculados a espectáculos.

Artículo 29°, Ley N° 28131 (19.12.2003) y artículo 16°, D.S. N° 058-2004-PCM (29.07.2004)

Asimismo, debe estar afiliado al Fondo de Derechos Sociales del Artista y a una entidad prestadora de salud pública o privada nacional, que correrán por cuenta del empleador. Se exceptúa el caso del artista que realiza presentaciones unitarias, siempre que su permanencia en el país no supere los 20 días calendario, en cuyo caso el empleador tendrá que sufragar con los gastos de atención médica.

Artículo 39°, Ley N° 28131 (19.12.2003)

1.4. Trabajadores menores de edad

El menor de edad puede actuar desde que nace y tiene los mismos derechos y beneficios sociales del adulto.

El contrato artístico del trabajador menor de edad debe asegurar y garantizar las óptimas condiciones psicológicas, físicas y morales en las que se desarrollará su actuación, protegiendo su estabilidad y seguridad emocional, afectiva y educacional.

Para que los menores de edad puedan trabajar de manera subordinada, los empleadores no tendrán que perjudicar la salud o el desarrollo del menor, la labor que éste desempeñe no deberá entorpecer su desarrollo educativo, así como tampoco afectar la moral y buenas costumbres. La AAT tiene la facultad de prohibir el trabajo de menores, si es que se verifica un incumplimiento de algunos de los requisitos. En caso de menores que trabajen de forma independiente, serán las municipalidades distritales las que aprueban los procedimientos de autorización de trabajo.

Es de precisar, que en caso de discrepancia entre la normativa municipal referida y el Código de los Niños y Adolescentes, prevalecerá aquello que se otorgue con mayor beneficio al menor de edad en aplicación al principio del interés superior del niño.

Artículo 33°, Ley N° 28131 (19.12.2003) y artículo 21°, D.S. N° 058-2004-PCM (29.07.2004)

1.5. Empleador

Se considerará empleador a aquella persona natural o jurídica, cualquiera sea su nacionalidad o domicilio, que contrata con el artista bajo el régimen laboral para que realice sus interpretaciones y/o ejecuciones, incluyendo eventualmente su difusión o fijación en soporte adecuado.

En caso de incumplimiento de obligaciones del contrato laboral por parte del empleador, el artista podrá

exigir al organizador, productor y presentador su cumplimiento, en forma subsidiaria y en ese orden, conforme lo establece el Reglamento.

El empleador es responsable solidario conjuntamente con el artista respecto de las obligaciones directamente relacionadas con la actividad artística materia del contrato laboral que los vincula y de las obligaciones que éste genere, ante sindicatos y gremios vinculados a la actividad artística.

En caso el empleador sea una sociedad irregular, tendrán que responder personalmente los accionistas, directivos y administradores por los derechos y obligaciones de los artistas.

Artículo 5°, Ley N° 28131 (19.12.2003) y artículo 12°, D.S. N° 058-2004-PCM (29.07.2004)

2. Contrato de Trabajo

2.1. Modalidades de contratación

Los empleadores pueden contratar de manera indeterminada o determinada; en este último supuesto, la duración dependerá de las actividades artísticas a desarrollarse. Será aplicable para este caso lo previsto en el título II del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97), que contempla los contratos sujetos a modalidad.

Artículo 13°, D.S. N° 058-2004-PCM (29.07.2004)

2.2. Contenido

Para realizar labor artística subordinada, trabajador y empleador deberán suscribir un contrato de trabajo, cualquiera sea el tiempo del servicio, observando los siguientes datos:

- a. Nombres, real y artístico, documento de identidad y domicilio del artista en el país.
- b. Nombre del representante legal, domicilio del empleador y número de su inscripción en el Fondo de Derechos Sociales del Artista.
- c. Labor que desempeñará el artista, precisando el número y lugar de las presentaciones.
- d. Remuneración, lugar y fecha de pago.
- e. Fechas de inicio y conclusión del contrato.
- f. Firma de los contratantes.

Además, debe indicarse de manera expresa el nombre o razón social del organizador o productor o presentador, señalando de ser el caso, sus representantes legales, así como su domicilio para los fines del artículo 5° de la Ley. El incumplimiento de esta obligación formal no impide accionar al trabajador, en forma subsidiaria, de ser el caso, contra quienes tengan o hayan tenido la calidad de las personas antes mencionadas.

Artículo 40°, Ley N° 28131 (19.12.2003) y artículo 19°, D.S. N° 058-2004-PCM (29.07.2004)

2.3. Contrato con cláusulas de exclusividad

Es aquel por el cual, el artista se compromete a limitar sus actividades artísticas, restringiéndolas a determinados medios o especialidades, a cambio de una adecuada remuneración compensatoria, por un período no mayor a un año renovable. El trabajador podrá exigir a su empleador un número mínimo de tres actuaciones, fijaciones o presentaciones en el mes calendario. Las partes de común acuerdo podrán establecer un número mayor.

Artículo 41°, Ley N° 28131 (19.12.2003) y artículo 22°, D.S. N° 058-2004-PCM (29.07.2004)

3. Precisiones del ámbito de aplicación del Régimen Laboral de los Artistas

Este régimen será aplicable a las relaciones de naturaleza laboral. Cualquier otra relación distinta a la laboral, será regulada por las normas pertinentes. No serán de aplicación para los trabajadores que laboren de forma autónoma o independiente a lo previsto en el Título III de la Ley y el Reglamento referida a los de-

rechos y obligaciones de carácter laboral. También será de aplicación el principio de primacía de la realidad en caso que se encubra relaciones laborales mediante fraude o simulación con contratos de otra naturaleza, que podrá ser aplicado por los inspectores de trabajo y también por los jueces.

1º D.C.T. y F., Ley N° 28131 (19.12.2003) y artículo 6º, D.S. N° 058-2004-PCM (29.07.2004)

En el caso de trabajadores extranjeros, el artista independiente que desarrolle dichas actividades (artista extranjero que ingresa al país para promover o publicitar sus obras, producciones o su imagen y que para tal efecto interpreta o ejecuta) debe presentar ante la Autoridad Migratoria correspondiente el pase intersindical.

Artículo 16º, D.S. N° 058-2004-PCM (29.07.2004)

4. Participación de artistas nacionales y extranjeros

Espectáculos artísticos y producciones audiovisuales

Los artistas y técnicos que participen en espectáculos nacionales presentados directamente al público, producciones audiovisuales y los que realicen publicidad comercial en el país deberán tener en cuenta los siguientes límites.

- El 80% del personal debe ser de nacionalidad peruana y el 20% restante puede ser integrado por extranjeros no residentes.
- Los artistas nacionales deberán percibir como mínimo el 60% del total de la planilla de sueldos y salarios de los artistas.

Los límites indicados serán aplicables para el trabajador técnico vinculado a la actividad artística.

Artículo 23º, Ley N° 28131 (19.12.2003)

No estarán dentro de estas limitaciones, el elenco extranjero organizado fuera del país, siempre que la actuación constituya la unidad del espectáculo y esté debidamente acreditado como espectáculo cultural.

Asimismo, las producciones cinematográficas.

La difusión de publicidad realizada en el extranjero y difundida por medios de comunicación nacional.

Artículo 24º y 25º, Ley N° 28131 (19.12.2003) 13º D.C., D. Leg. N° 757 (13.11.91).

4.1. Espectáculos circenses

Todo espectáculo circense extranjero ingresará al país con su elenco original por 90 días, prorrogables por igual período. En éste último caso, se incorporará al elenco artístico como mínimo, el 30% de artistas nacionales y el 15% de técnicos nacionales. De igual manera, estos mismos porcentajes deberán reflejarse en la remuneración consignada en las planillas de sueldos y salarios.

Artículo 26º, Ley N° 28131 (19.12.2003)

4.2. Espectáculos taurinos

Se presentan los siguientes límites:

- En toda feria taurina debe participar por lo menos un matador nacional.
- En las novilladas, becerradas y mixtas debe participar por lo menos un novillero nacional.

Artículo 28º, Ley N° 28131 (19.12.2003) y artículo 15º, D.S. N° 058-2004-PCM (29.07.2004)

Estos límites deberán observarse en cada corrida o fecha que comprenden los eventos en que éstos se realicen. En el caso de otras categorías de trabajadores de espectáculos artísticos comprendidos en el ámbito de aplicación la ley bajo comentario, la regulación de los porcentajes se ajustará a lo previsto para los espectáculos artísticos (ver numeral 4.1.).

Artículo 28º, Ley N° 28131 (19.12.2003) y artículo 15º, D.S. N° 058-2004-PCM (29.07.2004)

Precisiones

Para la aplicación de los límites indicados se tendrá en consideración lo siguiente:

- Los empleadores de artistas y trabajadores técnicos están obligados al momento de registrar en sus planillas de remuneraciones, a distinguir a dichos trabajadores según su categoría.
- En las planillas de remuneraciones se considerará el total de trabajadores por cada categoría del trabajador conforme con lo registrado o por registrarse en las planillas, considerándose a los nacionales o extranjeros, con contrato a tiempo indeterminado o sujeto a modalidad, con vínculo laboral vigente. A dicho total se le aplicarán los porcentajes limitativos previstos para apreciar el cumplimiento de ésta.
- Para la determinación de las remuneraciones, el cálculo de porcentajes se efectuará en forma diferenciada entre artistas y técnicos sobre el total de las remuneraciones a pagarse en la obra, actuación o temporada conforme a la actividad artística a realizarse.

Artículo 14°, D.S. N° 058-2004-PCM (29.07.2004)

Excepción por caso fortuito y fuerza mayor.

Los porcentajes previstos para los artistas nacionales y extranjeros, no serán de aplicación en los supuestos de caso fortuito o fuerza mayor.

Artículos 23°, 24°, 25°, 26°, 27° 28°, 29° y 30°, Ley N° 28131 (19.12.2003)

5. Derechos Laborales

5.1. Remuneración

El artista o el trabajador técnico vinculado a la actividad artística tendrá derecho a una remuneración equitativa y suficiente como retribución por su trabajo.

La remuneración será apreciada de acuerdo con el artículo 6° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), D.S. N° 003-97-TR (27.03.97).

Artículo 32°, Ley N° 28131 (19.12.2003) y artículo 20°, D.S. N° 058-2004-PCM (29.07.2004)

5.2. Jornada laboral

La jornada máxima es de 8 horas diarias y 48 horas semanales, mediante convenio o por decisión unilateral se podrán reducir a una jornada menor.

El empleador hará de conocimiento de los trabajadores mediante un cartel visible las horas en que comienza y termina la jornada de trabajo, así como la hora destinada para tomar el refrigerio.

Dentro de la jornada máxima legal se considerará también el tiempo utilizado en ensayos, caracterización y actividades preparatorias cuando éstos sean necesarios para lograr obtener el producto artístico final.

El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerado una infracción de tercer grado, de conformidad con las normas de inspección de trabajo, Ley N° 28806 (22.07.2006) y D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006).

El pago de las horas extras, trabajo nocturno, descanso semanal y días feriados se aplicará la legislación común es decir el D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002), D.S. N° 008-2002-TR (04.07.2002), D. Leg. N° 713 (08.11.91), y D.S. N° 012-92-TR (03.12.92).

Cabe precisar que, la jornada de trabajo para los trabajadores menores de edad será la regulada en los artículos 19°, 56° y 57° del Código de Niños y Adolescentes.

Artículo 31°, Ley N° 28131 (19.12.2003) y artículos 17° y 18°, D.S. N° 058-2004-PCM (29.07.2004)

5.3. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

El empleador estará obligado a abonar de forma mensual al Fondo de Derechos Sociales del Artista (Fondo) un monto igual a 1/12 de la remuneración que perciba el trabajador, según el tipo de moneda establecido en el contrato de trabajo. El trabajador podrá retirar de forma parcial (50%) el monto de la CTS, aún encontrándose laborando dentro de la actividad artística. La CTS acumulada será entregada al trabajador cuando éste decida retirarse de la actividad artística y podrá hacer cobro dentro de las 48 horas siguientes de hacer

de conocimiento dicha decisión mediante carta notarial, dirigida al Fondo de Derechos Sociales del Artista. Lo no previsto en estas normas especiales, se aplica de forma supletoria el régimen común de la actividad privada, es decir, por el D.S. N° 001-97-TR (01.03.97) y D.S. N° 004-97-TR (15.04.97).

Artículos 34° y 36°, Ley N° 28131 (19.12.2003) y artículos 28° y 31°, D.S. N° 058-2004-PCM (29.07.2004)

5.4. Vacaciones

El empleador pagará al Fondo a razón de un 1/12 de la remuneración del trabajador, en el tipo de moneda estableció en el contrato de trabajo; los aportes se acumularán en la cuenta individual del artista durante un período de 12 meses, los mismos que se computarán desde el 01 de noviembre de cada año hasta el 31 de octubre del año siguiente. La remuneración vacacional acumulada será entregada a los trabajadores a partir del 15 de diciembre de cada año.

En lo no previsto por este régimen, para efectos del devengamiento y pago, se aplicará supletoriamente y en lo que no se oponga, lo previsto por el régimen común, es decir por el D. Leg. N° 713 (08.11.91) y D.S. N° 012-92-TR (03.12.92).

Artículos 34° y 35°, Ley N° 28131 (19.12.2003); y artículos 28° y 29°, D.S. N° 058-2004-PCM (29.07.2004)

BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES ARTISTAS Y TÉCNICOS	
Beneficios	Ley y Reglamento del Artista Intérprete y Ejecutante
Remuneración mínima vital	Sí
CTS	1/12 de la remuneración que perciba el trabajador. – Se paga cuando el trabajador decida retirarse de la actividad artística, dentro de las 48 horas siguientes en que se comunique el cese. – El trabajador puede retirar hasta un 50% de su CTS aún encontrándose laborando dentro de la actividad artística.
Descanso semanal	Sí
Feridos no laborables	Lo mismo que la actividad privada.
Vacaciones	NO (descanso físico) – 1/12 de la remuneración que perciba el trabajador, abonados al Fondo del Artista de Derechos Sociales del Artista. – Deberá entregarse al trabajador a partir del 15 de diciembre de cada año. – Se acumulan los aportes de la cuenta individual del trabajador por 12 meses, computables a partir del 01 de noviembre hasta el 31 de octubre del año siguiente.
Vacación trunca	Sí
Indemnización por vacaciones no gozadas	Sí
Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad	Sí – 1/6 de la Remuneración deberá ser pagado al Fondo de forma mensual. – Deberá entregarse al trabajador en la primera quincena de julio y diciembre. – Se acumulan los aportes de los 6 meses anteriores a la fecha en que se efectúa el pago.
Protección de la jornada máxima	Sí (8 horas diarias ó 48 horas semanales).
Seguro Social de Salud	Sí
Sistema pensionario	Sí
Seguro de vida	Sí
Asignación familiar	NO
Participación en las utilidades	NO
Indemnización por despido arbitrario	Sí (Régimen general)
Acceso a la jurisdicción laboral	Sí
Derecho a sindicalizarse	Sí

5.5. Gratificaciones

El pago mensual de las gratificaciones al Fondo por Fiestas Patrias y Navidad, se efectúa a razón de un sexto de la remuneración del trabajador. Este monto se otorgará al trabajador en la primera quincena de los meses de julio y diciembre y corresponde a lo acumulado en los seis meses anteriores a la fecha en que se efectúa el pago. En lo no previsto por las normas de este régimen, se aplicará supletoriamente lo dispuesto por el Ley N° 27735 (28.05.2002) y el D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002).
Artículo 37°, Ley N° 28131 (19.12.2003) y artículo 30°, D.S. N° 058-2004-PCM (29.07.2004)

6. Incumplimiento del contrato

En caso de incumplimiento contractual por parte del empleador, el artista o técnico podrá exigir su cumplimiento al organizador, productor y presentador en forma subsidiaria y en ese orden. Además podrá accionar contra éstos de la siguiente forma:

6.1. Emplazamiento extrajudicial

En el caso de incumplimiento de las obligaciones contempladas en el contrato de trabajo por parte del empleador, el trabajador podrá emplazarlo a través de una carta simple con cargo u otra notificación que acredite la recepción de la misma en la que le requerirá el cumplimiento de las obligaciones, otorgándole un plazo de 6 días naturales. En caso de que el empleador no cumpla con sus obligaciones, el trabajador podrá emplazar al organizador, productor y presentador por igual procedimiento, en forma subsidiaria y en ese orden.

6.2. Emplazamiento judicial

El trabajador podrá accionar judicialmente interponiendo una demanda contra el empleador. Podrá comprenderse al organizador, productor y presentador a fin de que cumplan con las obligaciones en forma subsidiaria.

Artículo 5° inc. 5.2., Ley N° 28131 (19.12.2003) y artículo 12°, D.S. N° 058-2004-PCM (29.07.2004)

7. Seguridad social en salud y pensiones

El artista y el trabajador técnico vinculado a la actividad artística están sujetos obligatoriamente a los sistemas de pensiones y prestaciones de salud regulados en el régimen común. En cuanto al régimen previsional del trabajador artista, éste puede optar entre el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o el Sistema Privado de Pensiones (SPP).

Debe precisarse que los aportes del Fondo de Derechos Sociales del Artista por concepto de vacaciones y gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, se encuentran afectos a toda contribución social o tributo dispuesto en el régimen general.

Artículo 42°, Ley N° 28131 (19.12.2003) y artículo 23°, D.S. N° 058-2004-PCM (29.07.2004)

8. Fondo de Derechos Sociales del Artista

Este fondo de derechos sociales del artista es administrado por ESSALUD pero tiene naturaleza privada.

El fondo de derechos sociales del artista tiene por objeto abonar a sus afiliados, la remuneración vacacional acumulada, la compensación por tiempo de servicios y las gratificaciones. Además, está encargado de recaudar los aportes, pudiendo celebrar convenios de recaudación con otros organismos o entidades públicas.

Entiéndase que el fondo de derechos sociales comprende como afiliados a los artistas intérpretes y ejecutantes, así como a los técnicos vinculados a la actividad artística.

El fondo de derechos sociales está compuesto por un patrimonio individual y uno común. Forman parte

del patrimonio individual las aportaciones por concepto de vacaciones, por CTS, por gratificaciones, por los intereses que generen los depósitos de las aportaciones al fondo en las entidades financieras, entre otros. El patrimonio individual es intangible.

Forma parte del patrimonio común los intereses por concepto de pago extemporáneo de las aportaciones al fondo, los beneficios prescritos, las donaciones recibidas.

Es obligación del empleador y subsidiariamente del organizador, productor, presentador, el pago de los aportes al fondo. Toda persona que desee contratar a artistas y trabajadores técnicos deberá inscribirse ante el ente Administrador del fondo y contar con su número de inscripción para consignarlo en el contrato. Tratándose de personas jurídicas irregulares, la obligación debe ser asumida por cualquier accionista o por el administrador quien finalmente será el responsable por el fondo.

Es obligación también del empleador el comunicar al fondo, el inicio y cese de actividades, de los trabajadores, la cual se efectúa en la Planilla Electrónica (T-Registro).

R.M. N° 223-2012-TR (07.09.2012)

Dicha comunicación debe realizarse en la declaración mensual de aportes y/o contribuciones correspondientes al mes que se produce el inicio o cese actividades, entendiéndose la primera comunicación de inicio de actividades como inscripción del beneficiario al fondo.

Artículos 25°, 26° y 27°, D.S. N° 058-2004-PCM (29.07.2004), modificado por el D.S. N° 087-2012-PCM (14.08.2012)

9. Derechos colectivos

Los trabajadores pertenecientes a este régimen tendrán los mismos derechos sindicales que los trabajadores de la actividad privada, es decir, se les aplica también la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, D.S. N° 010-2003-TR (05.10.2003).

Artículo 49°, Ley N° 28131 (19.12.2003) y artículo 49°, D.S. N° 058-2004-PCM (29.07.2004)

10. Prescripción de derechos laborales

La acción para cobrar las remuneraciones y beneficios sociales prescribe a los 4 años contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral, de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 27321 (22.07.2000).

Artículo 32° inciso 32.2., Ley N° 28131 (19.12.2003) y 24° D.S. N° 058-2004-PCM (29.07.2004)

11. Aplicación del régimen común

En todo lo no previsto en forma expresa por este régimen será de aplicación las normas vigentes del régimen común.

2° D.C.T. y F., Ley N° 28131 (19.12.2003)

CAPÍTULO 19

Trabajo a domicilio, teletrabajo y trabajo familiar no remunerado

1. Trabajo a domicilio

1.1. Concepto

Aquel que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por éste, sin supervisión directa e inmediata del empleador. De esta forma, el empleador se encuentra facultado para establecer las regulaciones metodológicas y técnicas del trabajo a realizarse, además de corresponderle a él la propiedad intelectual de los bienes inmateriales que se produzcan como fruto de este tipo de labor, salvo pacto expreso en contrario.

El trabajo a domicilio genera relación laboral entre el trabajador a domicilio y el empleador, sea éste el productor de los bienes y servicios finales o intermedios, subcontratista o agente, siempre que estos últimos se encuentren debidamente registrados.

Artículos 87° y 88° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

1.2. Supuestos de exclusión

No se considera trabajo a domicilio el que realizan los trabajadores del hogar, el trabajo autónomo, ni el realizado en taller de familia o trabajo familiar.

Artículo 89° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

1.3. Beneficios y derechos laborales

1.3.1. Remuneración

La remuneración es fijada por las partes en el contrato de trabajo o por convenio colectivo de trabajo a domicilio, sobre la base de criterios de remuneración por producción, bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio producido.

El empleador sólo podrá deducir hasta un 25% de la remuneración mensual obtenida por el trabajador, en caso de responsabilidad económica a cargo de éste por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales o bienes que se le otorguen para la ejecución de su labor, hasta cubrir el valor de dichos bienes o materiales.

Artículo 90°, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

1.3.2. Remuneración por el Día del Trabajo

El trabajador a domicilio percibirá por dicho día una suma equivalente a 1/30 parte de las remuneraciones totales percibidas en el mes inmediato anterior laborado, siempre que tenga derecho acumulado a vacaciones y a CTS.

Artículo 94°, inciso a), D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

1.3.3. Descanso vacacional

El trabajador tendrá derecho por descanso vacacional a una suma equivalente al 8,33% del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio se pagará conjuntamente con la remuneración del mes al que corresponde el año cronológico de servicios cumplidos.

Artículo 94°, inciso b), D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

1.3.4. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

El trabajador tendrá derecho a percibir por CTS una suma equivalente al 8,33% del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio lo pagará directamente el empleador al trabajador, dentro de los 10 días siguientes de cumplido el año cronológico de servicios. Cabe precisar que dicho pago tiene efecto cancelatorio. *Artículo 94°, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)*

1.3.5. Pago adelantado de beneficios sociales

El trabajador podrá solicitar al empleador el pago adelantado de los beneficios correspondientes al 1° de mayo, vacaciones y CTS cuando la prestación de servicios se interrumpa o suspenda por un período igual o mayor a un mes, teniendo dicho pago efecto cancelatorio. El cálculo del monto del beneficio a ser pagado en forma anticipada se efectuará tomando como base el total de remuneraciones percibidas durante el período realmente laborado por el trabajador a domicilio. *Artículo 95°, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)*

BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES A DOMICILIO	
Remuneración Mínima Vital	Sí
Descanso semanal - feriados	No
Protección de la jornada máxima	No
1° de mayo	Sí (1/30 de las remuneraciones del mes)
CTS	Sí (8,33% del total de remuneraciones del año)
Vacaciones	Sí (8,33% del total de remuneraciones del año)
Indemnización por vacaciones no gozadas	Sí
Gratificaciones	Sí
Participación en las utilidades	Sí
Asignación familiar	Sí
Seguro de vida	Sí
Sistema pensionario	Sí
Seguro Social de Salud	Sí
Indemnización por despido arbitrario	Sí
Derechos colectivos	Sí

1.4. Seguridad social en salud y pensiones

El trabajador a domicilio está comprendido en el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) del Decreto Ley N° 19990 (30.04.73), pudiendo incorporarse al Sistema Privado de Pensiones (SPP) si así lo prefiere; y en el Régimen Contributivo de la Seguridad Social (RCSS) en cuanto se refiere a prestaciones asistenciales directas, subsidios por enfermedad en caso de hospitalización, subsidios por maternidad, subsidios por lactancia y prestaciones por sepelio.

Para efectos del pago de las aportaciones a los sistemas antes mencionados, el Consejo Directivo del IPSS (ahora ESSALUD) debió dictar el Reglamento correspondiente, en el plazo de 30 días

hábiles contados a partir de la vigencia de la LCPL; no obstante, dicho Reglamento hasta la fecha no ha sido dictado.

Artículo 96° LCPL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

1.5. Formalidad del contrato

El contrato de trabajo a domicilio se celebra por escrito y en triplicado, debiéndose presentar una de sus copias ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) para su registro, vía su portal web (www.mintra.gob.pe). No existe plazo de presentación por dicho contrato, ni pago de tasa por su presentación.

Artículo 91° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y trámite 40, TUPA MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006)

• Registro

El empleador está obligado a llevar un Registro de Trabajo a Domicilio autorizado por MTPE, cuya copia será entregada al trabajador. Dicho registro sustituye para todos los efectos al libro de planillas de remuneraciones del régimen laboral común.

Artículo 92°, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

Dicho Registro deberá contener la siguiente información:

- Los datos de identificación del trabajador.
- Las fechas de suscripción del contrato de trabajo a domicilio y de su remisión a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT).
- El número de carné de inscripción del trabajador en el ESSALUD, cuando así corresponda.
- La calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración convenida, indicando los factores intervinientes en su fijación.
- El monto y la fecha de pago de la remuneración, en cada oportunidad en que éste se realiza.
- El monto y la fecha de pago de cualquier beneficio que se abone en aplicación de la ley laboral o que resulte de acuerdo convencional.
- El suministro o no, tanto de los materiales como de las herramientas, maquinarias o útiles para la producción y la modalidad y título en los que se otorga estos últimos.
- Cualquier otra indicación o precisión relativa a la relación laboral que las partes estimen conveniente consignar.

Artículo 93°, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y trámite 31 TUPA-MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006)

	Trabajo a domicilio	Teletrabajo
Definición	Relación de trabajo que se presta en un lugar habitual o temporal distinto a la empresa	Relación de trabajo que se presta en un lugar distinto a la empresa
Relación	Sin presencia física	Sin presencia física
Subordinación	Sí	Sí
Empleador	Establece regulaciones metodológicas y técnicas. Le corresponde la propiedad intelectual de los bienes inmateriales	Otorga medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos o asume los gastos cuando el trabajador los otorga
Supervisión	Establece regulaciones metodológicas y técnicas. Le corresponde la propiedad intelectual de los bienes inmateriales	Realizan su trabajo bajo supervisión y control a través de los medios informáticos.

2. Teletrabajo

2.1. Concepto

Aquel que se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado teletrabajador, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios

informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.

Artículo 2°, Ley N° 30036 (05.06.2013) y artículo III, D.S. N° 017-2015-TR (04.11.2015)

2.2. Elementos Típicos

Los elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo son: la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

Artículo 2°, Ley N° 30036 (05.06.2013)

2.3. Equipos

Respecto al uso y cuidado de los equipos con los cuales el teletrabajador realiza su labor, tenemos:

- **Equipos proporcionados por el empleador:** El teletrabajador es responsable de su correcto uso y conservación, para lo cual evita que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral.
- **Equipos proporcionados por el trabajador:** Cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación (incluidos los que implican el uso de cabina de internet o de equipo de terceros), sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo.

La entrega al teletrabajador de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, adicionales a los inicialmente proporcionados por el empleador o entidad pública, deberá constar por escrito, detallándose los bienes entregados. La constancia se suscribe por ambas partes y se emite por duplicado.

Artículo 3°, Ley N° 30036 (05.06.2013) y artículo 4°, D.S. N° 017-2015-TR (04.11.2015)

2.4. Formas de teletrabajo

La modalidad de teletrabajo puede desarrollarse bajo las siguientes formas:

a. Forma completa

El teletrabajador presta servicios fuera del centro de trabajo o del local de la entidad pública; pudiendo acudir ocasionalmente a estos para las coordinaciones que sean necesarias.

b. Forma mixta

El teletrabajador presta servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo o local de la entidad pública.

No se considera teletrabajador al trabajador o servidor civil que ocasionalmente presta servicios fuera del centro de trabajo o entidad pública.

Artículo 2°, D.S. N° 017-2015-TR (04.11.2015)

2.5. Requisitos formales del teletrabajo

Los contratos, resoluciones de incorporación o designación y adendas o acuerdos por los que se establezca la modalidad de teletrabajo, o el cambio de modalidad presencial por la de teletrabajo, se celebran por escrito y se sujetan a las condiciones y requisitos previstos por las normas que les sean aplicables, según el régimen al que pertenezca cada teletrabajador.

Artículo 1°, D.S. N° 017-2015-TR (04.11.2015)

Información mínima en un contrato de teletrabajo

Los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos a emplearse para la prestación del servicio, así como la parte del contrato responsable de proveerlos.

En caso los medios sean proporcionados por el empleador o entidad pública, debe indicarse las condiciones de utilización, las responsabilidades del teletrabajador sobre los mismos y el procedimiento de devolución al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo, de corresponder

En caso los medios sean proporcionados por el teletrabajador, debe indicarse el monto de la compensación que deberá efectuar el empleador; en caso de entidades públicas, dicho pago se realizará conforme al marco legal vigente.

Información mínima en un contrato de teletrabajo

Las medidas sobre la gestión y seguridad de la información derivadas del uso de los medios con que se preste el servicio bajo la modalidad de teletrabajo.

La jornada que se asigne al teletrabajador, de acuerdo con los límites previstos en las normas que resulten aplicables.

El mecanismo de supervisión o de reporte a implementarse para facilitar el control y supervisión de las labores, de ser el caso.

2.6. Carácter voluntario y reversible del teletrabajo

La variación de la modalidad convencional de prestación de servicios a la de teletrabajo es voluntaria, el empleador puede variar la modalidad, sólo por razones debidamente sustentadas y previo consentimiento del trabajador. En cuyo caso, no se altera la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones de trabajo, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al trabajo.

El acuerdo de variación de la modalidad convencional de prestación de servicios a la de teletrabajo y viceversa, puede ser permanente o sujeta a plazo determinado.

Se sujeta a las siguientes reglas:

- Procede por acuerdo escrito entre las partes.
- El empleador o entidad pública debe entregar al teletrabajador una copia del acuerdo de reversión.
- Procede por decisión unilateral del empleador o entidad pública, la que es comunicada por escrito al teletrabajador en un plazo razonable no menor de 15 días naturales de anticipación, más el término de la distancia. Para que opere la reversión, el empleador o entidad pública debe sustentar en dicha comunicación que no se han alcanzado los objetivos de la actividad en la modalidad de teletrabajo. Cuando se trate de un cambio de la modalidad convencional a la modalidad de teletrabajo, el empleador o entidad pública debe indicar la justificación del cambio así como los objetivos que persigue con aquella variación.

Sin perjuicio de ello, en caso se presente cualquiera de los supuestos de actos de hostilidad equiparables al despido durante el desarrollo de la modalidad de teletrabajo, el teletrabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada puede accionar conforme a los artículos 30 y 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 4°, Ley N° 30036 (05.06.2013) y artículo 4°, D.S. N° 017-2015-TR (04.11.2015)

2.7. Derechos y obligaciones laborales

El teletrabajador tiene los mismos derechos, y beneficios establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Pueden utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas para dicho régimen. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito.

Asimismo, el teletrabajador tendrá las mismas obligaciones que los trabajadores y servidores civiles que prestan servicios bajo la modalidad convencional para el empleador o entidad pública, conforme al régimen que resulte aplicable.

Artículo 6° y 7° del D.S. N° 017-2015-TR (04.11.2015)

2.8. Jornada de trabajo o de servicio

La jornada ordinaria de trabajo o de servicio que se aplica al teletrabajo, se sujeta a los límites previstos en las normas sobre la materia.

De conformidad con el régimen que corresponda, los trabajadores y servidores civiles pueden prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo en jornadas a tiempo parcial o en sistemas de media jornada, respectivamente, de acuerdo con los límites y requisitos previstos en las normas correspondientes, solo si éstos se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada.

Las exclusiones a la jornada máxima de trabajo o de servicio previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo en los sectores público y privado se aplican al teletrabajo.

Artículo 5°, Ley N° 30036 (05.06.2013)

2.9. Registro en Planilla Electrónica

El empleador y la entidad pública registran en la Planilla Electrónica la condición de teletrabajador en la modalidad completa o mixta aplicada, y otros criterios que se establezcan mediante Resolución Ministerial.

Segunda D.C.F, D.S. N° 017-2015-TR (04.11.2015)

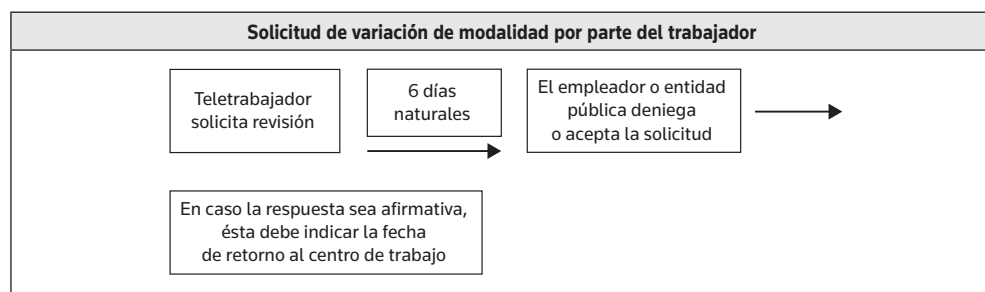
2.10. Teletrabajo en el régimen laboral público

Las entidades públicas sujetas al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, y a regímenes especiales, se encuentran facultadas para aplicar la presente norma cuando así lo requieran sus necesidades.

Identificarán progresivamente aquellos puestos que puedan desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo, en el marco de sus instrumentos de gestión aprobados.

La aprobación de la variación a la modalidad de teletrabajo de un servidor civil se llevará a cabo mediante un informe del responsable de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces, previa solicitud del jefe inmediato. La solicitud puede ser de oficio o como consecuencia del pedido formulado por un servidor civil

1ª D.C.F, Ley N° 30036 (05.06.2013) y artículo 12°, D.S. N° 017-2015-TR (04.11.2015)



2.11. Capacitación a los servidores civiles

Las entidades públicas deben considerar en la planificación de las necesidades de capacitación de sus servidores civiles, actividades vinculadas a los siguientes temas:

- Competencias para que los servidores civiles se puedan desempeñar en la modalidad de teletrabajo.
- Lineamientos y políticas generales de la organización para el teletrabajo.
- Prevención en salud y riesgos laborales.
- Uso y manejo de las herramientas de tecnología de la información y la comunicación.

Artículo 16°, D.S. N° 017-2015-TR (04.11.2015)

2.12. Infracciones

Se considera infracciones graves en materia de relaciones laborales, los siguientes incumplimientos:

- Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la modalidad de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento.
- Aplicar la reversión sin cumplir con los requisitos establecidos por ley.
- No cumplir con las obligaciones referidas a la capacitación del teletrabajador previstas en las normas de la materia.
- No cumplir con el pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador.

Artículo 24°, D.S. N° 017-2015-TR (04.11.2015)

3. Trabajo familiar no remunerado

3.1. Concepto

Aquel que ejecuta los miembros de una misma familia, como una especie de unidad empresarial pequeña, bajo la figura del negocio unipersonal y no bajo la forma de persona jurídica alguna, con la finalidad de obtener los recursos o medios de sustento de la familia.

EMPLEADOR	RELACIÓN CON EL EMPLEADOR		EXISTENCIA DE RELACIÓN DE TRABAJO
Persona jurídica	Parientes consanguíneos hasta el 2do. grado	Abuelos	Sí
		Padres	
		Hermanos	
		Hijos	
	Cónyuge		Sí
Persona natural con negocio	Concubino		Sí
	Cónyuge		No
	Parientes consanguíneos hasta el 2do. grado	Abuelos	No, salvo pacto en contrario
		Padres	
		Hermanos	
		Hijos	

Normalmente, se trata de talleres de artesanías, de oficios especiales no comprendidos dentro de la actividad moderna de producción, de actividades agrícolas, de ventas al menudeo, etc. La dirección suele estar a cargo del padre o abuelo y la actividad que desarrollan es una especie de patrimonio familiar cuyo conocimiento se transfiere de padres a hijos.

3.2. Tratamiento normativo

Nuestra legislación laboral no se ha ocupado de regular el tema del trabajo familiar no remunerado de manera especial, siendo la única norma que hace referencia al tema la Segunda Disposición Complementaria, Transitoria y Derogatoria del TUO del D.Leg. N° 728, LPCL. Según dicha disposición, la prestación de servicios de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, para el titular o propietario persona natural, conduzca éste o no el negocio personalmente, no genera relación laboral, salvo pacto en contrario, como tampoco la genera la prestación de servicios por parte del cónyuge.

2ª D.C.T. y D. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

De esta forma, el trabajo familiar no remunerado no implica relación laboral alguna, en la medida que dicha prestación no está comprendida dentro del ámbito de aplicación del régimen laboral común de la actividad privada. De esta manera, puede afirmarse que:

- La prestación de servicios del cónyuge para los negocios unipersonales (persona natural que tiene negocio), no genera vínculo laboral.
- La prestación de servicios por parte de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado (padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos), en los negocios unipersonales tampoco genera relación laboral, salvo pacto en contrario, es decir, cabe la posibilidad de que expresamente se establezca la existencia de un vínculo laboral con dichos parientes. Por tanto, pueden darse dos situaciones distintas:
 - Si existe pacto en contrario, los parientes del titular del negocio, estarán sujetos al régimen laboral de la actividad privada, teniendo derecho a todos los beneficios que otorga la legislación laboral (tales como seguro de vida, gratificaciones, y si tienen una jornada de 4 o más horas, CTS, vacaciones, protección contra el despido arbitrario, etc.), deberán cumplir con las obligaciones

que ésta establece (período de prueba) y estarán sujetos al pago de los tributos y contribuciones que gravan las remuneraciones.

- De no haber pacto en contrario, la prestación de servicios no genera relación laboral y por tanto el titular no tendrá la obligación de otorgar, ni los parientes el derecho de exigir, el pago de los beneficios sociales ni de las contribuciones sociales respectivas. Sólo en los casos en los que los parientes que presten servicios en un negocio unipersonal, sean adolescentes, aún cuando no haya pacto en contrario que determine la existencia de una relación laboral, éstos tendrán derecho a la Seguridad Social, por lo menos respecto del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y, en nuestra opinión, también respecto de cualquiera de los sistemas pensionarios existentes (Ver Capítulo 43).

Artículo 63º, Ley N° 27337 (07.08.2000)

- En el caso de empresas individuales de responsabilidad limitada o de cualquier otro tipo de personas jurídicas, la prestación de servicios por parte del cónyuge o los parientes del dueño, titular o socio mayoritario de éstas, sí dará lugar a la existencia de una relación laboral. Por tanto, el trabajo familiar para tener la calidad de tal y no ser remunerado, no debe brindarse a una persona jurídica.

CAPÍTULO 20

Trabajadores a tiempo parcial

1. Concepto

Se denomina contrato a tiempo parcial a aquél contrato cuya prestación de servicios se realiza en una jornada de trabajo inferior a la ordinaria del centro de trabajo, pudiendo realizarse en ciertas horas del día, en determinados días de la semana, en determinadas semanas del mes o en algunos meses al año; sin embargo, la legislación laboral, al regular de forma escueta estos tipos de contratos, lo compara con la jornada máxima de 8 horas diarias, en ese sentido se considera como contrato a tiempo parcial a aquél que tiene una jornada de trabajo inferior a 4 horas diarias, o inferior a 20 horas semanales si labora 5 a menos veces por semana e inferior a 24 horas semanales si labora 6 veces por semana.

Al respecto, nuestra legislación señala que pueden celebrarse por escrito contratos de trabajo en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Artículo 4° TUO LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 3°, D.S. N° 004-97-TR (15.04.97)

2. Derechos y beneficios

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales para cuya percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de 4 horas diarias de labor. Se considera cumplido este requisito en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre 6 ó 5, según corresponda, resulte en promedio no menor de 4 horas diarias.

Artículos 11° y 12°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

Por otro lado, los trabajadores a tiempo parcial sí tendrán derecho al pago de las gratificaciones legales por Fiestas Patrias y Navidad, participación en las utilidades, vacaciones, asignación familiar, seguridad social en salud y seguridad social en pensiones, seguro de vida, entre otros.

Respecto al otorgamiento de vacaciones debemos señalar que el Perú ratificó en 1960 el Convenio N° 52 adoptado por la organización Internacional del Trabajo en 1936, relativo a las vacaciones anuales pagadas, mediante el cual se establece que tendrán derecho a vacaciones anuales pagadas de seis días laborables por lo menos, toda persona que haya cumplido un año de servicio continuo.

Artículo 2°, numeral 1, Convenio 52 de la OIT (22.09.1939)

De esta manera, los trabajadores a tiempo parcial no tendrán derecho a los siguientes beneficios y derechos laborales:

- CTS, puesto que solo tienen derecho a ella los trabajadores que laboren, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de 4 horas.
Artículo 4°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)
- Protección contra el despido arbitrario, puesto que acceden a ella los trabajadores que laboran 4 o más horas diarias.
Artículo 22°, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)
- A la Remuneración Mínima Vital, se otorgará en forma proporcional pero nada impide que se le pague un monto superior al mínimo.
Artículo 3°, R.M. N° 097-92-TR (08.04.92)

BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL (MENOS DE 4 HORAS)	
Remuneración Mínima Vital	Será otorgada en forma proporcional ^(*)
Descanso semanal	SÍ
Feridos no laborables	SÍ
Protección de la jornada máxima	SÍ
CTS	NO
Vacaciones	SÍ (6 días laborables por cada año)
Indemnización por vacaciones no gozadas	NO
Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad	SÍ
Participación en las utilidades	SÍ
Asignación familiar	SÍ
Seguro de vida	SÍ
Seguro Social de Salud	SÍ
Sistema pensionario	SÍ
Indemnización por resolución de contrato a plazo fijo	NO
Indemnización por despido arbitrario	NO
Acceso a la jurisdicción laboral	SÍ
Derechos colectivos	SÍ

(*) Cuando por la naturaleza del trabajo o convenio, el servidor labore menos de 4 horas diarias, percibirá la parte proporcional de la RMV, tomándose como base para este cálculo la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios.

3. Formalidades

El contrato a tiempo parcial debe ser celebrado necesariamente por escrito y debe ser puesto en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), para su registro, en el término de 15 días naturales contados a partir de su suscripción. El registro ante la AAT no requiere el pago de tasa alguna, sólo exige la presentación vía web, tal como se dispuso, mediante Decreto Supremo N° 018-2007-TR (28.08.2007). En el caso de presentación extemporánea, el trámite tendrá un costo correspondiente al 0,85% UIT.

Artículo 4°, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97), artículo 13°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96) y trámite 37 TUPA-MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006)

4. Normativa Internacional

En junio del año 1994, la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio 175, relativo al trabajo a tiempo parcial, el mismo que entró en vigor en febrero de 1998; no obstante, nuestro país hasta el momento no lo ha ratificado, en consecuencia es considerado como una recomendación.

El mencionado Convenio entre lo más importante indica que no se considerarán trabajadores a tiempo parcial aquellos que laboren a tiempo completo y que se encuentren en situación de desempleo parcial, vale decir, que se encuentren afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

CAPÍTULO 21

Trabajadores portuarios

El régimen de los trabajadores portuarios, se rige por la Ley N° 27866 (16.11.2002), donde se regulan las relaciones laborales aplicables al trabajo de manipulación de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias del trabajo portuario que se ejecuta en los puertos marítimos, fluviales y lacustres de la República. Dicha norma ha sido reglamentada mediante el D.S. N° 003-2003-TR (27.03.2003) y su modificatoria, D.S. N° 004-2003-TR (05.04.2003), recogidas en su Texto Único Ordenado, aprobado mediante el D.S. N° 013-2004-TR (27.10.2004).

1. Conceptos generales

El régimen especial del trabajador portuario será de aplicación a las relaciones laborales que mantienen los trabajadores portuarios con las empresas y cooperativas de estiba y desestiba, consistentes en prestaciones personales, subordinadas y remuneradas que prestan los trabajadores portuarios registrados en uno o más puertos, a los empleadores portuarios.

Artículo 2°, D.S. N° 013-2004-TR (27.10.2004)

1.1. Trabajo portuario

Es aquella actividad económica que comprende el conjunto de labores efectuadas en los puertos privados de uso público y en los puertos públicos de la República, para realizar faenas de carga, descarga, estiba, desestiba, transbordo y/o movilización de mercancías, desde o hacia naves mercantes, entre bodegas de la nave y en bahía, incluyendo el consolidado y desconsolidado de contenedores efectuados dentro del área operativa de cada puerto.

De esta forma, el trabajo portuario se realiza dentro del área operativa de cada puerto, por especialidades y siguiendo las instrucciones del empleador.

Artículo 2°, Ley N° 27866 (16.11.2002) y artículo 5°, D.S. N° 013-2004-TR (27.10.2004)

1.2. Trabajador portuario

Aquella persona natural inscrita en el Registro de Trabajadores Portuarios del puerto donde va a laborar. Su labor es un trabajo personal, porque lo realiza sin valerse de sustitutos o auxiliares a su cargo; subordinada, porque su ejecución se encuentra bajo la dirección y ámbito de la organización del empleador portuario, y remunerado.

Los trabajadores portuarios realizan un servicio específico, pudiendo tener cualquiera de las siguientes especialidades: estibador, grueso-winchero, portalonero, elevadorista y trabajador.

Dependiendo del trabajo operativo que se requiera en puerto específico, también se considerarán especialidades portuarias, las que establezca la entidad administradora de cada puerto, o los usos y costumbres.

Artículo 3°, Ley N° 27866 (16.11.2002) y artículos 3° y 6°, D.S. N° 013-2004-TR (27.10.2004)

1.3. Empleador portuario

La persona jurídica con licencia para operar como Empresa de Estiba o Desestiba o Cooperativa de Trabajadores de Estiba o Desestiba, en un puerto determinado. Esta licencia faculta al empleador portuario a contratar trabajadores portuarios, de conformidad con el D.S. N° 010-99-MTC (12.04.99), Reglamento de Agencias Generales, Marítimas, Fluviales, Lacustres, Empresas y Cooperativas de Estiba y Desestiba y normas complementarias y sustitutorias.

Cabe precisar que, la licencia en mención concede al empleador portuario un derecho personal e intransferible.

Artículo 4°, Ley N° 27866 (16.11.2002) y artículo 4°, D.S. N° 013-2004-TR (27.10.2004)

1.4. Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT)

La AAT tiene competencia en los temas referentes a las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores portuarios.

Asimismo, es competente para resolver los conflictos derivados del Registro de los Trabajadores Portuarios a cargo de la Entidad Administradora del Puerto, pudiendo resolver las impugnaciones que se deriven de la inscripción y renovación en el Registro.

Artículo 5°, Ley N° 27866 (16.11.2002) y artículo 7°, D.S. N° 013-2004-TR (27.10.2004)

2. Registro de trabajadores portuarios

En cada puerto deberá existir un Registro abierto, libre y voluntario de trabajadores portuarios que contenga la nómina de trabajadores aptos para realizar trabajo portuario.

Si bien la Ley señala que la inscripción es libre y voluntaria, todo ello se desvirtúa al establecer como requisito esencial, para poder prestar servicios de laborales portuarios, el encontrarse inscrito en el registro correspondiente. Excepcionalmente, podrá contratarse trabajadores portuarios no inscritos, ante la falta de trabajadores portuarios inscritos.

El Registro podrá consignar una o más especialidades por cada trabajador, siempre que éstos acrediten capacitación o experiencia en cada una de ellas, según los usos y costumbres de cada puerto.

Artículo 6°, Ley N° 27866 (16.11.2002) y artículo 8°, D.S. N° 013-2004-TR (27.10.2004)

2.1. Entidad Administradora del Puerto

El Registro de Trabajadores Portuarios estará a cargo de la entidad administradora de cada puerto, y tiene las siguientes funciones:

- Inscribir a los trabajadores portuarios por especialidad.
- Revisar, publicar y enviar a los empleadores portuarios de la jurisdicción del puerto que operan, a la AAT, y a la Capitanía de Puertos, cada 6 meses, la relación de los trabajadores inscritos.
- Verificar la validez y veracidad de la información proporcionada por los trabajadores inscritos, así como actualizarla periódicamente.
- Promover planes de formación y capacitación en coordinación con los gremios de trabajadores portuarios, los empleadores portuarios o los institutos de capacitación para labores portuarias.
- Controlar el acceso a los puertos, a través de la verificación de la información contenida en el Formato Único de Nombrada. Sólo se permitirá el acceso al puerto a los trabajadores que estando habilitados para prestar servicios como tales, hayan sido nombrados.

Artículo 9°, D.S. N° 013-2004-TR (27.10.2004)

2.2. Inscripción de los trabajadores portuarios

a. Requisitos

Los trabajadores deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Ser ciudadano peruano.
- Ser mayor de 18 y menor de 65 años de edad.
- Presentar certificado de antecedentes policiales y penales actualizado a la fecha de la solicitud de inscripción en el Registro.
- Presentar certificado del área de salud, que acredite capacidad psicofísica para desempeñarse en las labores propias de la especialidad. El requisito de aptitudes físicas para el trabajo portuario no se agota al momento de la presentación de la solicitud de acceso al Registro, sino que es un requisito indispensable para el mantenimiento del trabajador en dicho registro, debiendo renovarse anualmente el certificado.

- Acreditar su experiencia en las labores propias del trabajo portuario en los 2 años inmediatamente precedentes a la presentación de la solicitud de inscripción en el Registro de Trabajadores Portuarios, con un mínimo de 50 turnos prestados efectivamente durante dicho período, a través de cualesquiera de los siguientes documentos:
 - Planillas o boletas de pago, en las que se indique la especialidad laboral que le corresponde al trabajador.
 - Certificado o constancia del empleador que acredite la experiencia del trabajador portuario, el mismo que deberá contener los datos generales del empleador, así como de la licencia de la Empresa de Estiba o Desestiba o Cooperativa de Trabajadores, otorgada de conformidad con el D.S. N° 010-99-MTC (12.04.99) y sus normas complementarias, los datos generales del trabajador, su especialidad y el tiempo de servicios prestados por el trabajador para la referida empresa.
 - Certificado emitido por el Instituto Nacional de Formación y Capacitación Portuaria (INFOCAP) u otro instituto similar de capacitación debidamente autorizado, cuya antigüedad no puede superar los 2 años a la fecha de presentación de la solicitud.
- Artículos 7° y 8°, Ley N° 27866 (16.11.2002) y artículos 11°, 12° y 13°, D.S. N° 013-2004-TR (27.10.2004)*

b. Acreditación

Una vez presentada la solicitud y evaluado el cumplimiento de los requisitos, la Entidad Administradora de Puertos extiende a cada trabajador un Certificado de Inscripción que acredita que se encuentra hábil para desempeñar labores de la actividad portuaria. El Certificado expedido es personal e intransferible, consigna la identidad del trabajador, su número de registro, la especialidad y el puerto al que corresponde.

Artículo 9°, Ley N° 27866 (16.11.2002) y artículo 9°, D.S. N° 013-2004-TR (27.10.2004)

3. Nombramiento

3.1. Nombrada o nombramiento de los trabajadores portuarios

La nombrada o nombramiento de los trabajadores portuarios se realizará por función o especialidad y por jornada, a elección de los empleadores portuarios, según sus requerimientos, entre los trabajadores que se encuentren inscritos en el Registro de Trabajadores Portuarios.

Para tal efecto, el empleador portuario designará al personal que formará parte de la nombrada, según su especialidad. Asimismo, indicará los períodos de contratación, la conformación y número de las cuadrillas, la cantidad de personal de cada cuadrilla, la jornada, horario y turno de trabajo y las demás condiciones de trabajo necesarias para atender los requerimientos de la nave durante su estadía en el puerto respectivo. Esta información deberá ser remitida a la Entidad Administradora del respectivo puerto, por escrito, o a través de medios electrónicos.

Artículo 11°, Ley N° 27866 (16.11.2002), D.S. N° 003-2003-TR, D.S. N° 018-2003-TR y artículo 15°, D.S. N° 013-2004-TR (27.10.2004)

3.2. Lugar de la nombrada

La nombrada o nombramiento de los trabajadores portuarios se efectúa en cada puerto, en el lugar común habilitado en forma conjunta por los empleadores cercano al recinto portuario, o en su defecto, por la Entidad Administradora del Puerto. Se debe entender como lugar común un lugar único, de libre acceso, previsible y estable para la emisión de la oferta de trabajo.

Artículo 10°, Ley N° 27866 (16.11.2002), D.S. N° 004-2004-TR y artículo 14°, D.S. N° 013-2004-TR (27.10.2004)

3.3. Formato Único de la Nombrada

Este formato es el documento que acredita la contratación de personal para la prestación de servicios específicos en los turnos expresamente establecidos en la misma.

Este documento lo extiende el empleador por triplicado, permaneciendo el original en el lugar de trabajo. Una copia se deberá entregar a la Entidad Administradora del Puerto, y la otra copia se remite a la AAT. Este documento deberá contener la siguiente información:

- Nombre del trabajador portuario.
- Número del Documento Nacional de Identidad o documento similar vigente.
- Número de Registro.
- Especialidad.
- Puerto.
- Día, horario, turno y jornada de trabajo en que se efectuarán las labores.
- Lugar de ejecución de labores.
- Nombre, dirección y RUC del empleador.
- Nombre y ubicación de la nave en puerto.

Artículo 12°, Ley N° 27866 (16.11.2002) y artículos 21° y 22°, D.S. N° 013-2004-TR (27.10.2004)

4. Régimen laboral y beneficios

El trabajador portuario se encuentra comprendido en el régimen laboral de la actividad privada, correspondiéndole todos los derechos y beneficios en él establecidos, con las particularidades de su régimen.

El trabajador portuario se encuentra vinculado al empleador portuario mediante un contrato de naturaleza indeterminada y discontinua, el cual queda perfeccionado con el nombramiento, constituyendo así un contrato de trabajo intermitente.

Cuando la temporalidad del servicio así lo permita, las partes podrán celebrar cualquiera de los contratos de trabajo sujetos a modalidad establecidos en el régimen general.

Artículos 13° y 14°, Ley N° 27866 (16.11.2002) y artículos 19° y 23°, D.S. N° 013-2004-TR (27.10.2004)

4.1. Remuneración

Será fijada de común acuerdo entre las partes. El abono de la remuneración y beneficios sociales se efectuarán semanalmente y en forma cancelatoria. Los beneficios sociales se abonarán de acuerdo con los siguientes porcentajes:

Beneficios	Porcentaje de la remuneración diaria
Descanso semanal obligatorio	16,67%
Gratificaciones legales	16,67%
CTS	8,33%
Vacaciones	8,33%

Con respecto a la asignación familiar, esta se abonará de manera proporcional.

La remuneración y los beneficios sociales se calculan y cancelan sólo por el tiempo efectivamente laborado.

Artículo 15°, Ley N° 27866 (16.11.2002) y artículo 24°, D.S. N° 013-2004-TR (27.10.2004)

4.2. Jornada de trabajo

Las labores portuarias se realizan en cada puerto hasta en 3 turnos diarios, ningún trabajador portuario podrá laborar más de 2 jornadas consecutivas sea para una empresa o más empresas, ni más de 26 turnos al mes. Cada turno efectivamente laborado equivale a un día de trabajo, en caso no completen la jornada, se abonará en forma proporcional los beneficios sociales que correspondan.

El número máximo de horas ordinarias de trabajo que pueden ser laboradas por un trabajador portuario será de 48 horas semanales, sin perjuicio de trabajo en horas extras con el correspondiente pago de la sobretasa (25% por las dos primeras horas y 35% a partir de la tercera hora).

Artículo 15°, Ley N° 27866 (16.11.2002) y artículos 17°, 25° y 2ª D.T., D.S. N° 013-2004-TR (27.10.2004)

4.3. Trabajo en día feriado y pago de la sobretasa

En caso el trabajador labore en día feriado no laborable y no se le conceda el descanso sustitutorio durante cualquier otro día de la semana siguiente, el empleador deberá abonar una sobretasa del 100% por los turnos laborados en el respectivo feriado, siempre y cuando en la semana siguiente dicho trabajador labore exclusivamente todos los días para el mismo empleador.

Artículo 26°, D.S. N° 003-2003-TR (27.03.2003)

4.4. Control mensual de la jornada de trabajo

La empresa administradora del puerto debe llevar un control mensual del cumplimiento de los límites señalados en el numeral 4.2.

Este control mensual se realizará a través de un padrón único en el cual deberá consignarse el número de turnos que viene laborando cada trabajador en dicho mes. Asimismo, deberá contener el nombre y número del documento de identidad de todos los trabajadores registrados en el puerto respectivo y su especialidad. El padrón deberá estar a disposición de los empleadores portuarios en forma permanente, a través de medios electrónicos o en forma directa, de manera tal que puedan conocer el número de turnos que vienen desempeñando los trabajadores portuarios, para evitar la nombrada de un trabajador que supere los 26 turnos al mes. Al final de cada mes, deberá remitirse a la AAT copia del padrón.

El incumplimiento de lo dispuesto en este artículo por parte del empleador, será sancionado como incumplimiento de obligaciones formales, conforme al artículo 19° del Decreto Legislativo N° 910 y su reglamento, D.S. N° 020-2001-TR.

Artículo 18° y 2° D.T., D.S. N° 013-2004-TR (27.10.2004)

4.5. Contratación preferente

Si una vez formalizada la nombrada, la ejecución del trabajo no se llegara a realizar por motivos ajenos al trabajador o empleador, el trabajador adquiere el derecho de preferencia para la siguiente necesidad de contratación en la ejecución de tareas portuarias.

Este derecho se ejerce frente al empleador portuario que figura en el Formato Único, y por el trabajador cuya prestación se frustró. Este derecho es personal e intransferible.

Artículo 20°, D.S. N° 003-2003-TR (27.03.2003)

4.6. Prestaciones de salud

En cuanto a la Seguridad Social los trabajadores portuarios son afiliados regulares en los términos que señala la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790 (17.05.97), sus normas reglamentarias, D.S. N° 009-97-SA (09.09.97), complementarias o sustitutorias.

Asimismo, se considera la actividad del trabajador portuario como actividad de riesgo, por lo cual el empleador portuario deberá contar con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). Para tal efecto se agrega al Anexo 5 del D.S. N° 009-97-SA (09.09.97) como actividad de riesgo al manipuleo de carga. En ese sentido, la cobertura de salud del SCTR que el empleador puede contratar con el ESSALUD tiene un costo que se establece porcentualmente sobre la remuneración del trabajador.

CONTRIBUCIONES AL SCTR					
Descripción de la actividad económica	Nivel de riesgo	Tasa básica	Tasa adicional	Cotización Total Sin IGV	Cotización Total Con IGV
Actividad portuaria: manipuleo de carga	II	0.53%	0.51%	1.04%	1.24%

Considerando la pluralidad de empleadores y la naturaleza discontinua de los servicios, las prestaciones

de salud y las prestaciones económicas a que tienen derecho los trabajadores del régimen común de la actividad privada, le serán otorgadas al trabajador portuario sin exigirse el requisito de la continuidad laboral, a menos que hayan transcurrido más de 3 meses sin prestar labor alguna. En ese caso, se considerará que el trabajador portuario se encuentra en baja temporal. Transcurrido dicho plazo se le considerará cesado y con derecho de cobertura por desempleo, de cumplir con las condiciones necesarias. En lo que respecta a la incapacidad temporal, dada la naturaleza excepcional del trabajo portuario, se adiciona un literal al artículo 12.a de la Ley N° 26790 (17.05.97), en el sentido que el subsidio se otorga a partir del primer día de ocurrida la incapacidad. Dicho subsidio será abonado por el empleador portuario a quien el trabajador estuviera prestando el servicio al momento de la ocurrencia del hecho generador de las prestaciones económicas, sin perjuicio de solicitar el reembolso de los subsidios de acuerdo a las normas generales establecidas.

Si cuando ocurriera el hecho, el trabajador no se encontrara prestando labor efectiva para ningún empleador, ESSALUD deberá asumir directamente el pago de los subsidios correspondientes. De ser necesaria la acreditación de las aportaciones sociales, bastará con la sola presentación de las anteriores boletas de pago expedidas por los empleadores portuarios.

Artículos 16°, 18° y 3° D.F., Ley N° 27866 (16.11.2002) y artículos 27° y 28°, D.S. N° 013-2004-TR (27.10.2004)

4.7. Otros beneficios

Respecto de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, este beneficio se rige por lo dispuesto en el régimen general, aplicando el D.Leg. N° 677 (07.10.91), D.Leg. N° 892 (11.11.96) y D.S. N° 009-98-TR (06.08.98).

Artículo 15°, Ley N° 27866 (16.11.2002)

5. Derechos colectivos

Las relaciones individuales y colectivas de los trabajadores portuarios en materia laboral, se regulan de conformidad con el D.S. N° 010-2003-TR (05.10.2003), Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y su Reglamento, D.S. N° 011-92-TR (15.10.92).

Artículo 19°, Ley N° 27866 (16.11.2002)

De esta forma, el derecho de huelga se ejerce conforme a la normativa de la materia, no debiendo afectar el conflicto laboral entre los trabajadores y un empleador la actividad de los demás empleadores portuarios, ni las actividades portuarias que se realizan en el recinto portuario.

Cabe precisar que el Tribunal Constitucional (TC) en el proceso de amparo llevado a cabo por el Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Puerto del Callao, signado bajo el expediente N° 035612009-PA/TC, precisa que para el caso en concreto el sentido normativo del primer párrafo del artículo 45° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR (05.10.2003)⁽¹⁰⁸⁾ resulta materialmente inconstitucional, en la medida que señala que “a falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa”.

El TC establece que dicha frase resulta inconstitucional no sólo porque contraviene la libertad para decidir el nivel de la negociación, sino también porque lesiona el derecho de negociación colectiva; resuelve declarar inaplicable a las partes la segunda oración del primer párrafo del artículo en mención, precisando que a falta de acuerdo para decidir el nivel de negociación, éste deberá ser determinado mediante el arbitraje, sin que exista previa declaración de huelga.

(108) El texto pertinente del artículo 45° es: “Si no existe previamente una convención colectiva (...) las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la primera convención. A falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa.”

CAPÍTULO 22

Trabajadores de estiba terrestre

Los beneficios laborales de los trabajadores estibadores terrestres y transportistas manuales se encuentran regulados en el Decreto Supremo N° 010-2011-TR (27.07.2011), y en el Reglamento de la Ley N° 25047 (16.06.89).

Antes de iniciar el desarrollo de las normas mencionadas en el párrafo anterior, consideramos indispensable definir la actividad de estiba como aquella referida a la manipulación manual de carga que consiste en transportarla, colocarla y acomodarla de manera que se encuentre estable y ocupe el menor espacio. Los trabajadores que realizan esta actividad son llamados estibadores, siendo su actividad básica recurrir a su capacidad física para levantar, mover o transportar una carga.

1. Definiciones

El artículo 2° del D.S. N° 010-2011-TR (27.07.11), contiene definiciones de conceptos que permiten una mejor comprensión del mencionado dispositivo legal y le otorga una mayor precisión al momento de regular los beneficios otorgados a los trabajadores de estiba terrestre y transportistas manuales en carretillas y triciclos. Dichas definiciones podemos encontrarlas en el cuadro presentado a continuación:

DEFINICIONES	
Empresa administradora u operadora	Persona natural o jurídica que facilita el desarrollo de las actividades de comercio y de las demás actividades complementarias y conexas que se realizan en mercados, terminales terrestres o establecimientos análogos.
Empleadores o principales	Personas naturales o jurídicas que conducen los establecimientos o puestos de venta en los mercados, terminales terrestres o establecimientos análogos; así como las personas naturales o jurídicas que adquieren productos en el mercado para fines de comercialización.
Establecimientos o puestos de venta	Espacios físicos ubicados dentro de un mercado, terminal terrestre o establecimiento análogo, en donde los empleadores y principales realizan su actividad económica.
Mercado	Recinto en cuyo interior se encuentran construidos y/o distribuidos establecimientos o puestos de venta de los comerciantes mayoristas o minoristas dedicados al acopio y expendio de productos para el consumo humano u otros.
Terminal terrestre	Infraestructura complementaria del servicio de transporte terrestre que cuenta con instalaciones y equipamiento para el embarque y desembarque de personas y/o mercancías, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Nacional de Administración de Transportes, Decreto Supremo N° 017-2009-MTC (22.04.09).
Ley	Se entenderá a la Ley N° 25047 (16.06.89), aquella que otorga beneficios a trabajadores estibadores terrestres y transportistas manuales en carretillas y triciclos que laboran en mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos.
Reglamento	Se entenderá al D.S. N° 010-2011-TR (27.07.11), el cual reglamenta la Ley N° 25047 (16.06.84) que otorga beneficios a trabajadores estibadores terrestres y transportistas manuales en carretillas y triciclos que laboran en mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos. Es importante mencionar que el reglamento en mención entrará en vigencia a los 60 días calendario de su publicación en el diario oficial El Peruano de conformidad con la Cuarta Disposición Transitoria y Complementaria.

2. Ámbito subjetivo

Serán considerados estibadores terrestres o transportistas manuales en carretillas y triciclos, los trabajadores que laboran en los mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos, realizando la actividad

de estiba, siempre y cuando, no dependan exclusivamente de un sólo empleador y desempeñe su labor, como mínimo, 4 horas diarias y 6 días por semana, o el equivalente a 24 horas semanales.

Artículo 1º, Ley N° 25047 (16.06.89) y artículo 3º, D.S. N° 010-2011-TR (27.07.11)

3. Beneficios y derechos laborales

Los estibadores terrestres o transportistas manuales en carretillas y triciclos tienen derecho al goce de los siguientes beneficios laborales:

- a. Un mes de descanso vacacional pagado por cada ciclo anual de trabajo.
- b. Una compensación por tiempo de servicios equivalente a la suma que percibe por un mes de descanso vacacional por cada ciclo anual de trabajo.
- c. Afiliación regular, al régimen contributivo que administra EsSalud.
- d. Afiliación facultativa, a un régimen de pensiones.

Para que los beneficios laborales señalados se hagan efectivos, todos los empleadores o los principales que ocupen los servicios de los trabajadores o transportistas manuales, deberán participar en forma equitativa en la aportación de las sumas que deben pagarse por dichos conceptos (concepto de vacaciones y compensación por tiempo de servicios; asimismo, todos ellos aportarán en forma equitativa al EsSalud), lo mismo que los trabajadores, con arreglo a los porcentajes vigentes para este último.

Artículos 1º y 2º, Ley N° 25047 (16.06.89) y artículo 6º, D.S. N° 010-2011-TR (27.07.2011)

3.1. Vacaciones

Para que el estibador terrestre o transportista manual tenga derecho a las vacaciones anuales tiene que haber cumplido por lo menos doscientos sesenta (260) días de labor efectiva al año, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 713 (08.11.91).

La oportunidad del descanso vacacional se determina en función a un cronograma que será propuesto de común acuerdo entre los estibadores terrestres. Este cronograma será remitido a los empleadores o principales dentro de los quince (15) días naturales siguientes de adoptado dicho acuerdo.

El cronograma final debe ser aprobado por acuerdo entre las partes; de no llegarse a un acuerdo, serán los empleadores o principales quienes señalen la oportunidad tomando en cuenta las necesidades del servicio. Únicamente es posible la acumulación de vacaciones de hasta dos (2) períodos. El pago por el descanso vacacional se debe dar previamente al goce de este beneficio.

Artículo 7º, D.S. N° 010-2011-TR (27.07.11)

3.2. Compensación por tiempo de servicios

La compensación por tiempo de servicios se devenga mensualmente desde el primer mes en que el estibador terrestre o transportista manual presta servicios a los empleadores o principales.

El depósito de compensación por tiempo de servicios debe ser realizado por los empleadores o principales a razón del 8,33% del pago mensual que recibe el estibador terrestre o transportista manual por mes calendario en la entidad que éste elija libremente.

Asimismo, el depósito mensual de la compensación por tiempo de servicios debe ser efectuado dentro de los primeros cinco (5) días del mes siguientes de realizada la labor, eligiendo el trabajador si es en moneda nacional, extranjera o en ambas.

Artículo 8º, D.S. N° 010-2011-TR (27.07.11)

3.3. Régimen de salud

Los estibadores terrestres o transportistas manuales son afiliados regulares al Seguro Social de Salud (EsSalud) percibiendo los beneficios que en tal condición les corresponden. El depósito mensual será efectuado por los empleadores o principales dentro del mes siguiente de realizada la labor.

Artículo 9º, D.S. N° 010-2011-TR (27.07.11)

3.4. Régimen previsional

Los estibadores terrestres y transportistas manuales tienen derecho a pensiones por invalidez, jubilación y sobrevivencia pudiendo darle cobertura a través del Sistema Nacional de Pensiones o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, como asegurados facultativos, según elijan libremente estos trabajadores. Los aportes al sistema de pensiones elegido por el trabajador estarán a cargo de los estibadores terrestres y transportistas manuales que les prestan servicios.

Artículo 10°, D.S. N° 010-2011-TR (27.07.11)

4. Obligación de pago de beneficios laborales

Todos los empleadores o principales que ocupen los servicios de los estibadores terrestres y transportes manuales, deben cumplir con las obligaciones laborales, siendo responsables solidarios por su incumplimiento. Asimismo, la empresa administradora u operadora podrá colaborar con los empleadores y principales para hacer efectivo el cumplimiento de las obligaciones laborales, en común acuerdo con los estibadores terrestres o transportistas manuales.

Artículo 4°, D.S. N° 010-2011-TR (27.07.11)

BENEFICIOS Y DERECHOS LABORALES	
Vacaciones	Un mes ininterrumpido al cumplir mínimo 260 días.
Compensación por tiempo de servicios	Depósito a razón de 8,33% del pago mensual que recibe el estibador terrestre o transportista manual por mes calendario en la entidad que éste elija libremente.
Régimen de salud	El depósito mensual será efectuado por los empleadores o principales dentro del mes siguiente de realizada la labor.
Régimen previsional	A través del Sistema Nacional de Pensiones o Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones como asegurados facultativos.

5. Registro de estibadores y transportistas manuales

Los empleadores o principales deberán contar con un registro que contendrá como mínimo la siguiente información:

- El nombre completo y el número del documento de identidad del estibador terrestre o transportista manual.
- Las horas trabajadas por cada estibador terrestre y transportista manual, y la retribución percibida.
- El monto pagado al estibador terrestre o transportista manual por concepto de descanso vacacional de un mes.
- El monto mensual depositado en la cuenta del sistema financiero del estibador terrestre y transportista manual por concepto de compensación de tiempo de servicios.
- El monto pagado por concepto de aporte a la Seguridad Social.

Los empleadores o principales deben de implementar, dentro de los 60 días de entrada en vigencia el D.S. N° 010-2011-TR, el registro de estibadores terrestres y transportistas manuales.

Artículo 11° y 1ª D.T.C., D.S. N° 010-2011-TR (27.07.11)

6. Identificación de los empleadores o principales

A efectos de identificar a los empleadores o principales se debe cumplir con las siguientes obligaciones:

- a. La empresa administradora u operadora deberá contar con un listado o padrón de los comerciantes mayoristas y minoristas que realizan actividad económica dentro del mercado o establecimiento análogo,

estén en calidad de propietarios o en calidad de arrendatarios independientemente de la duración del arrendamiento. Asimismo, la empresa administradora u operadora podrá contar con un listado de las personas naturales o jurídicas que adquieran productos en el mercado o establecimiento análogo para fines de comercialización.

- b. Los administradores de los terminales terrestres o establecimientos análogos deberán contar con un listado o padrón de las personas naturales o jurídicas que prestan el servicio de transporte terrestre de personas y mercancías.
- c. La empresa administradora u operadora deberá colaborar con la autoridad inspectiva de trabajo en la identificación de los estibadores terrestres y transportistas manuales, así como brindar información del listado o padrón que le soliciten en el momento que los requieran.

Artículo 5°, D.S. N° 010-2011-TR (27.07.11) y artículo 9°, Ley N° 28806 (22.07.05) - Ley General de Inspección de Trabajo y su Reglamento - D.S. N° 019-2006-TR (01.09.07)

7. Obligaciones de los empleadores o principales

Son obligaciones de los empleadores o principales:

- Mantener actualizado el registro que contenga información de los estibadores terrestres y transportistas manuales que les prestan servicios.
- Cumplir con las obligaciones establecidas en los artículos 7°, 8° y 9° del D.S. N° 010-2011-TR (27.07.11), normas que refieren al pago de beneficios sociales y otros.
- Emitir mensualmente una constancia de pago por los servicios prestados por cada estibador terrestre y transportista manual.
- Otorgar constancia de cese de la labor del estibador terrestre y transportista manual.
- Remitir mensualmente la relación de trabajadores afiliados a EsSalud, MTPE y SUNAT, y actualizarla de conformidad a lo establecido en la Ley N° 26790 (17.05.97) y Ley N° 27334 (17.10.97).
- Brindar información que solicite la autoridad inspectiva de trabajo, bajo responsabilidad, de conformidad con el artículo 9° de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 (22.07.05) y su Reglamento, D.S. N° 019-2006-TR (01.09.07).

Artículo 12°, D.S. N° 010-2011-TR (27.07.11)

8. Entidades competentes para el control y cumplimiento de los beneficios laborales

La inspección del trabajo velará por el cumplimiento de los beneficios sociolaborales regulados en la ley y reglamento.

El Seguro Social de Salud (EsSalud), la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y la Superintendencia de Banca y Seguros y AFP (SBS), velarán por el cumplimiento de la ley y reglamento de acuerdo a sus competencias.

Artículo 13°, D.S. N° 010-2011-TR (27.07.11)

9. Infracciones y sanciones

El incumpliendo de los empleadores o principales de las obligaciones contenidas en la ley y reglamento se califican de conformidad con lo establecido en la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento.

Artículo 14°, D.S. N° 010-2011-TR (27.07.11)

CAPÍTULO 23

Trabajadores de actividades relacionadas con la salud

1. El trabajo médico

1.1. Ámbito de aplicación

El trabajo de los médicos cirujanos en las dependencias del sector público o privado, ha sido regulado de manera especial por diversos dispositivos tales como el D. Leg. N° 559 (29.03.90), Ley del Trabajo Médico, Ley N° 23536 (25.12.82) y por el D.S. N° 024-2001-SA (23.07.2001), Reglamento de la Ley del Trabajo Médico. Estas normas que serán aplicables a todos aquellos médicos cirujanos con matrícula vigente en el Colegio de Médicos del Perú en todas las dependencias del sector público y sector privado en lo que resulte aplicable a efectos de regular su trabajo médico.

1.2. Trabajo médico y sus modalidades

El trabajo médico es el conjunto de acciones altamente especializadas que requieren de la decisión profesional del médico cirujano dentro del proceso de atención de la salud que se dirige a la persona, la familia y la comunidad.

Son modalidades del trabajo médico:

- **La asistencial:** Es aquél dedicado a la atención médica integral de las personas, que comprende la promoción de hábitos de vida saludable, la prevención de riesgos de enfermedades, así como la recuperación y rehabilitación de la salud.
- **La legal:** Es el dedicado a la realización de peritajes y pericias médico-legales.
- **La administrativa:** Es el dedicado a planificar, organizar, dirigir, coordinar, supervisar o evaluar las actividades de las instituciones y establecimientos dedicados a la atención de la salud.
- **La docente:** Es aquél que consiste en programar, organizar, desarrollar o supervisar actividades de educación y capacitación en salud.
- **La de investigación:** Es aquél que consiste en la búsqueda y adecuación de nuevos conocimientos, tecnologías y técnicas para el cuidado de la salud.
- **La de producción intelectual:** Aquél dedicado a realizar publicaciones, proyectos y diseños de tecnologías, equipos u otros materiales de uso médico.

Es posible realizar simultáneamente las modalidades anteriormente descritas en tanto éstas no sean incompatibles entre ellas, dependiendo esto del cargo del médico y de su nivel de carrera.

Artículos 8°, 9°, 10°, 11°, 12°, 13° y 14°, D.S. N° 024-2001-SA (27.07.2001)

1.3. Jornada de trabajo

Teniendo como supuesto que la jornada máxima es de 8 horas diarias o 48 semanales, en atención a las distintas modalidades de trabajo, el D.Leg. N° 559 y su Reglamento, D.S. N° 024-2001-SA, han establecido los siguientes tipos de jornada para el trabajo médico:

1.3.1. Trabajo asistencial

La jornada asistencial del médico cirujano será de 6 horas diarias ininterrumpidas, o su equivalente semanal de 36 horas o mensual de 150 horas, incluyendo esta jornada el trabajo de guardia ordinaria.

Cabe señalar que la jornada laboral aplicable a las Jefaturas de Departamentos y Servicios Asistenciales también será de 6 horas, estando permitida la jornada a tiempo parcial para las labores docente-asistenciales.

Cuando se requiera ampliar la jornada ordinaria del trabajo asistencial, las horas de trabajo excedente se considerarán como trabajo extraordinario.

Artículos 15° y 16°, D.S. N° 024-2001-SA (23.07.2001)

1.3.2. Trabajo de consultoría ambulatoria

El trabajo de consultoría ambulatoria será de 4 horas diarias ininterrumpidas, completándose la jornada laboral con actividades sanitarias de acuerdo a la realidad local.

1.3.3. Trabajo de guardia

El trabajo de guardia médica comprende las actividades asistenciales que cumplen los servicios de emergencia, unidades de hospitalización que lo requieran y unidades de cuidados intensivos, las cuales consisten en actividades múltiples y diferenciadas de las realizadas ordinariamente. Dicho trabajo tendrá una duración no superior a las 12 horas continuas, excepto por necesidad del servicio en cuyo caso podrá extenderse hasta 24 horas, gozando el personal que realiza guardia nocturna de un descanso post guardia.

La programación de los turnos de guardia médica en los establecimientos que así lo requieran se hará a propuesta del Jefe de Servicio y será aprobada por el Jefe del Departamento, para su remisión a la Dirección del Establecimiento, a efectos de su aprobación. La asignación de los turnos deberá hacerse en forma equitativa entre los médicos cirujanos. Está exceptuado de presencia física permanente el médico programado en guardia de retén.

Artículos 17°, 18° y 19°, D.S. N° 024-2001-SA (23.07.2001)

a. Tipos

- **Guardia ordinaria:** Es aquella desarrollada dentro de la jornada asistencial.
- **Guardia extraordinaria:** Es aquella desarrollada más allá de la jornada asistencial, de las 150 horas ordinarias.
- **Guardia de retén:** Es aquella programada de acuerdo con los requerimientos de la especialidad y la necesidad del servicio, cuya duración es de 12 horas. Dicha guardia es efectuada por médicos cirujanos cuya especialidad no está comprendida en el equipo básico y durante ella el profesional programado en retén permanece en disposición de ser llamado a prestar servicios oportunos y efectivos dentro de la localidad por el Jefe del Equipo de Guardia.

b. Bonificación por guardia hospitalaria

A efecto de determinar el derecho a bonificación por concepto de guardia hospitalaria, se consideran los siguientes horarios.

- **Guardia diurna:** 8:00 a 20:00 horas.
- **Guardia nocturna:** 20:00 a 8:00 horas.

c. Características

El trabajo de guardia se caracteriza por ser obligatorio y estar sujeto a las necesidades del servicio.

d. Exceptuados

Están exceptuados de cumplir trabajo de guardia los profesionales mayores de 50 años, así como lo que sufran de enfermedades que los imposibiliten, manteniendo, sin embargo, el derecho a percibir la bonificación correspondiente. Para estos efectos, la calificación de enfermedad que incapacite temporalmente estará a cargo de una Junta Médica conformada para cada caso por tres médicos especialistas que no pertenezcan al mismo departamento del recurrente, designados por el director del establecimiento.

No obstante lo anterior, en caso de desastre, todo médico cirujano deberá ponerse a disposición de su centro de trabajo o del establecimiento de salud más cercano al lugar donde se encuentre.

Artículos 23°, 24° y 27°, D.S. N° 024-2001-SA (23.07.2001)

1.4. Remuneración

La remuneración mínima del médico cirujano del sector privado sujeto a la jornada legal de trabajo, en ningún caso será menor al del sector público del nivel inicial.

Artículo 23°, D. Leg. N° 559 (29.03.90)

1.5. Derechos del trabajador

Son derechos del trabajador:

- Gozar del año sabático, beneficio consistente en el descanso de un año que se hará efectivo cada 7 años de labor consecutiva en las dependencias de salud del Sector Público.
- Todo médico cirujano tiene derecho al goce de licencia con goce de haber por capacitación oficializada en el país o en el extranjero, así como a licencia sin goce de haber por capacitación no oficializada, de conformidad con lo establecido en el reglamento del D.Leg. N° 276 (24.03.84).
- Los médicos cirujanos que laboran expuestos a radiaciones y sustancias radiactivas gozarán además de su período vacacional, de un descanso semestral adicional de 10 días, durante el cual no deben exponerse a los riesgos mencionados.
- El empleador establecerá a favor de los médicos cirujanos de sus establecimientos programas de bienestar e incentivos de conformidad con lo señalado en el reglamento del D.Leg. N° 276 (24.03.84).

2. Cirujano dentista

La Ley N° 16447 (27.01.67), reconoció a la profesión Odonto-Estomatológica, como profesión médica. A través de la Ley N° 27878 (14.12.2002) se ha regulado el trabajo del Cirujano Dentista.

2.1. Ámbito de aplicación

La Ley norma el ejercicio profesional del cirujano dentista, colegiado y habilitado en todas las dependencias del Sector Público, en el Sector Privado y en el ejercicio liberal de la profesión en cuanto le resulte aplicable.

A dichos profesionales les compete, el cuidado de la salud del sistema estomatognático de las personas dentro del contexto integral de la Salud. Su trabajo radica fundamentalmente en la práctica estomatológica u odontológica que involucra complejidad y responsabilidad final por sus consideraciones éticas, morales y legales.

Artículos 1° y 4°, Ley N° 27878 (14.12.2002)

2.1.1. EsSalud, Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú

Al Seguro Social de Salud - EsSalud, no le son aplicables aquellas normas propias de la carrera pública que son incompatibles con el régimen laboral privado o con la gestión autónoma de su personal.

El personal integrante de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional del Perú que ejerza la profesión de cirujano dentista se rige por lo dispuesto en la Ley, el presente Decreto Supremo, y las normas de la institución a la que pertenezca.

5ta. D.C.T. y F., D.S. N° 016-2005-SA (26.07.2005)

2.2. Jornada

La jornada asistencial del cirujano dentista es de 6 horas diarias ininterrumpidas o su equivalente semanal de 36 horas o mensual de 150 horas. El tiempo que exceda la jornada laboral señalada, será considerado como horas extraordinarias, sujetas a la normatividad vigente.

Artículos 31° y 32° D.S. N° 016-2005-SA (26.07.2005)

2.2.1. La jornada laboral diaria

El trabajo de consulta ambulatoria en ningún caso podrá ser mayor de 4 horas diarias ininterrumpidas. La jornada laboral se completa realizando actividades sanitarias, académicas, docentes, administrativas y de investigación, de acuerdo al medio y la realidad local.

Artículo 41° D.S. N° 016-2005-SA (26.07.2005)

2.2.2. Trabajo en días feriados no laborables

El trabajo prestado en los días feriados no laborables, sin descanso sustitutorio, da derecho al cirujano dentista a percibir el pago de la remuneración que corresponde a dicha labor con una sobretasa del 100%. El trabajo de guardia se rige por la Ley N° 23536 (25.12.82).

El trabajo de consulta ambulatoria no puede ser mayor de 4 horas diarias ininterrumpidas. La jornada laboral se complementa con otras actividades de acuerdo al medio o realidad local.

2.3. De la guardia

El cirujano dentista podrá ser programado en el rol de trabajo de guardia siempre y cuando exista la necesidad del servicio.

Artículo 33° D.S. N° 016-2005-SA (26.07.2005)

2.3.1. Jornada de guardia

El trabajo de guardia comprende las actividades asistenciales de emergencia en los servicios de emergencia y hospitalización.

Artículo 34° D.S. N° 016-2005-SA (26.07.2005)

2.3.2. Turnos de guardia

La programación de los turnos de guardia en los establecimientos de salud se efectuará a propuesta del jefe de servicio y será aprobada por el jefe inmediato, para su remisión a la dirección del establecimiento que la aprobará si hay necesidad del servicio, conforme a lo establecido en el artículo 34° de este Reglamento.

Artículo 35° D.S. N° 016-2005-SA (26.07.2005)

2.3.3. Duración del servicio de guardia

La duración de la guardia no debe exceder de doce horas continuas. El personal que realiza guardia nocturna gozará de descanso post guardia.

Artículo 36° D.S. N° 016-2005-SA (26.07.2005)

2.3.4. De las posibilidades para el servicio de guardia

Para efecto de determinar la bonificación por guardia hospitalaria, se considerarán los horarios establecidos por los establecimientos de salud públicos y su presupuesto correspondiente. Los cirujanos dentistas podrán realizar guardias comunitarias en los centros y puestos de salud. El director o jefe del establecimiento, determinará el número de cirujanos dentistas que sean necesarios para programar en la guardia, teniendo en cuenta el nivel del establecimiento y la demanda.

Artículo 37° D.S. N° 016-2005-SA (26.07.2005)

2.3.5. De la guardia de retén

La guardia de retén tiene una duración de 12 horas. El profesional programado en retén permanece a disposición de ser requerido por el jefe del equipo de guardia durante el turno correspondiente.

Artículo 38° D.S. N° 016-2005-SA (26.07.2005)

2.3.6. Exoneración del servicio de guardia

Los profesionales mayores de 50 años, así como los que sufren de enfermedad que los incapacite temporalmente para hacer el servicio de guardia, podrán exonerarse de este servicio.

Artículo 39° D.S. N° 016-2005-SA (26.07.2005)

2.4. Derechos del cirujano dentista

Son derechos del profesional cirujano dentista los siguientes:

- Ser incorporado en los niveles de carrera establecidos en el artículo 17° de la Ley.
- Acceder a cargos de jefatura de departamento y cualquier otro cargo de dirección o gestión en la función pública y privada, en igualdad de condiciones.
- Contar con un ambiente debidamente acondicionado que le permita desarrollar sus labores en forma adecuada para su salud física y mental, así como contar con condiciones de bioseguridad idóneas, a efecto de que se pueda controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas.
- Acceder periódicamente a exámenes médicos de salud preventiva a cargo del empleador.
- Contar con una póliza de seguro complementario de trabajo de riesgo contratada por el empleador, de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 26790 - Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Acceder a licencia con o sin goce de haber de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, así como en la Ley N° 27878 - Ley del Trabajo del Cirujano Dentista.

La licencia con goce de haber se otorgará respetando el principio de no percepción de doble remuneración en el sector público. En el caso de representaciones que derivan de su profesión se tendrá especial atención a lo dispuesto en el literal g) del artículo 7° de la Ley.

- Los cirujanos dentistas que por su especialidad en Radiología Bucal o Máxilo Facial laboran expuestos a radiaciones, gozarán además de su período vacacional de un descanso de 10 días adicionales por cada 6 meses de trabajo efectivo. El responsable del establecimiento de salud será el encargado de la correcta aplicación de este beneficio, sólo en el caso de quienes tengan derecho al mismo.

Artículo 21°, D.S. N° 016-2005-SA (26.07.2005)

2.5. Normas aplicables

La profesión del cirujano dentista, se rige principalmente por la Ley bajo comentario, y además por:

- Código de Ética del Colegio Odontológico del Perú.
- Ley General de Salud, Ley N° 26842 (20.07.97).
- Ley que reconoce a las profesiones Odonto-Estomatológica y Químico-Farmacéutica como profesiones médicas, Ley N° 16447 (04.02.67).
- Ley de Bases de la Carrera Administrativa, D. Leg. N° 276 (24.03.84), y su Reglamento, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90).

En el sector privado se rigen por las normas que le fueren aplicables.

En lo no previsto por la Ley, se aplicará de manera supletoria la Ley que regula el trabajo y carrera de los profesionales de la Salud, Ley N° 23536 (25.12.82).

3. Régimen laboral de la obstetriz

3.1. Ámbito de aplicación

La Ley N° 27853 (23.10.2002) y el D.S. N° 008-2003-SA (15.05.2003) son de aplicación para el ejercicio profesional de la obstetricia. Concretamente regulan el trabajo de la obstetriz titulada en Universidad Peruana o con título revalidado y matrícula actualizada en el Colegio de Obstetrices del Perú.

Este régimen se aplicará en:

- El sector público.
- El sector privado; cualquiera sea la modalidad de la relación laboral, en lo que no sea contrario o incompatible con el régimen laboral de la actividad privada. Cabe precisar que de acuerdo con la ley se deberá aplicar la norma o condición más beneficiosa para la profesional obstetriz.
- El ejercicio libre de la profesión, en cuanto le resulte aplicable a éste.

La profesión de la obstetriz se encuentra regulada por lo dispuesto en la Ley N° 27853, Ley de Trabajo de la Obstetriz; por el Código de Ética del Colegio de Obstetrices del Perú; por la Ley N° 26842, Ley General de Salud; por la Ley N° 23346; y por el D. Leg. N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su reglamento; y en el sector privado por las normas que le fueren aplicables.

3.2. Jornada de trabajo

3.2.1. Jornada de trabajo

La jornada ordinaria de trabajo de la profesional obstetriz es de 6 horas diarias ininterrumpidas, 36 horas semanales, o 150 horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia ordinaria diurna y nocturna.

Artículo 26°, D.S. N° 008-2003-SA (15.05.2003)

3.2.2. Horas extras

El tiempo de trabajo que exceda la jornada laboral señalada, será considerado como horas extraordinarias debiendo remunerarse en la forma correspondiente, de acuerdo a la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 27°, D.S. N° 008-2003-SA (15.05.2003)

3.2.3. Trabajo en días de descanso

El trabajo prestado en los días que correspondan al descanso semanal y a los días feriados no laborables, sin descanso sustitutorio, da derecho a la obstetriz a percibir adicionalmente el pago de la remuneración que corresponde a dicha labor con una sobretasa del 100%, siempre que cumpla con los requisitos para su reconocimiento. Estos consisten en que las horas de trabajo que correspondan a los días mencionados, deben realizarse por necesidad del servicio para cubrir:

- Los casos de descanso médico.
- Los casos de licencias, destakes o inasistencias.

Artículos 28° y 29°, D.S. N° 008-2003-SA (15.05.2003)

3.2.4. Trabajo de guardia

El trabajo de guardia no será superior a 12 horas continuas, lo cual otorga derecho a una bonificación. Por necesidad del servicio podrá extenderse excepcionalmente hasta 24 horas.

Asimismo, el personal que realiza guardia nocturna gozará de descanso postguardia.

El trabajo de guardia obstétrica comprende las actividades asistenciales que se cumplen en los servicios de emergencia, unidades de hospitalización, centrales de parto y otros que lo requieran.

La programación de los turnos de guardia obstétrica en los establecimientos de salud públicos y privados que así lo requieran, se hará a propuesta de la obstetriz Jefe de la Unidad Orgánica de Obstetricia, en forma equitativa, la misma que será aprobada por la unidad administrativa correspondiente.

La bonificación por trabajo de guardia ordinaria se determina de la siguiente manera:

- **Por guardia diurna ordinaria:** 1,5 de remuneración principal
- **Por guardia nocturna ordinaria:** 2,0 de remuneración principal
- **Por guardia diurna ordinaria en domingos y feriados:** 2,5 de remuneración principal
- **Por guardia nocturna ordinaria en domingos y feriados:** 3,0 de remuneración principal.

Artículos 31° y 33°, D.S. N° 008-2003-SA (15.05.2003)

3.2.5. Guardia de retén

La modalidad de guardia retén se programa de acuerdo a la especialidad y a la necesidad del servicio.

Cuando se requiera de la presencia física de la obstetriz en servicio de retén, se le abonará el 100% de la bonificación que corresponda a la jornada de guardia por el tiempo que efectuó de manera efectiva su labor.

Artículo 34°, D.S. N° 008-2003-SA (15.05.2003)

3.2.6. Exceptuados

Están exceptuados del trabajo de guardia el profesional obstetriz mayor de 50 años y los imposibilitados por razones de enfermedad.

Los primeros deberán solicitar su excepción ante la entidad empleadora. Los segundos deberán acreditar su condición mediante certificado médico ante la entidad empleadora.

Artículo 35°, D.S. N° 008-2003-SA (15.05.2003)

3.2.7. Trabajo a tiempo parcial

La obstetriz que presta sus servicios bajo la modalidad docente-asistencial, podrá trabajar a tiempo parcial para sus labores asistenciales.

Artículo 36°, D.S. N° 008-2003-SA (15.05.2003)

4. Trabajo del químico farmacéutico

4.1. Trabajador farmacéutico

Esta regulación comprende al profesional químico farmacéutico titulado en las universidades del país o con título revalidado y habilitado por el Colegio Profesional respectivo.

El acto farmacéutico es el ejercicio de la profesión en el cuidado, prevención, promoción y recuperación de la salud, proveyendo los fundamentos y conocimientos farmacéuticos necesarios relacionados a la química farmacéutica, cosmética, clínica, toxicológica, alimentaria, productos naturales y otras especialidades afines a la profesión en los insumos, procesos industriales, productos y en la atención farmacéutica. Se rige por el código de ética del Colegio Químico Farmacéutico del Perú.

Ley N° 28173 (17.02.2004)

4.2. Jornada laboral

La jornada laboral de trabajo del químico farmacéutico que presta sus servicios en el Sector Público, así como su trabajo en sobretiempo y los descansos remunerados se rigen por lo establecido en la Ley N° 23536 (25.12.82), Ley que establece las normas generales que regulan el Trabajo y la Carrera de los Profesionales de la Salud, así como por su Reglamento (*ver punto 1 de este capítulo*).

La jornada laboral de trabajo del químico farmacéutico que presta sus servicios en el sector privado se rige por las normas pertinentes del régimen laboral de la actividad privada, de acuerdo con la Constitución Política del Perú (*ver capítulo 6*).

Artículo 14°, Ley N° 28173 (17.07.2004) y D.S. N° 008-2006-SA (11.05.2006)

5. Trabajo de la enfermera(o)

5.1. Ámbito de aplicación

Tanto la Ley N° 27669 (16.02.2002) como su reglamento, el D.S. N° 004-2002-SA (22.06.2002), regulan el ejercicio profesional de la(el) enfermera(o) colegiada(o) en el Sector Público Nacional, incluyendo a las Fuerzas Armadas, Policía Nacional del Perú y sector privado (en lo que no sea incompatible con el régimen de la actividad privada). Estas normas también son aplicables a los profesionales de enfermería comprendidos en el ámbito del Decreto Ley N° 21417 (03.02.76), Ley que da valor académico a títulos de las escuelas de enfermería.

Es de señalar que de existir incompatibilidad entre este régimen y lo dispuesto por las disposiciones del sector privado, se optará por la norma más favorable para la(el) enfermera(o).

Artículo 1°, Ley N° 27669 (16.02.2002)

5.2. Regulación en caso de laborar en el sector público bajo las normas del D. Leg. N° 276

El trabajo de enfermería puede llevarse a cabo tanto bajo el régimen de la actividad privada, como bajo el régimen de la actividad pública regulada por el D. Leg. N° 276 y su reglamento el D.S. N° 005-90-PCM.

El D. Leg. N° 276 regula en sus artículos 8° y siguientes la carrera administrativa, siendo aplicable también para la regulación de trabajadoras(es) enfermeras(os) que se encuentran bajo el régimen de la actividad pública. Siendo ello así, la(el) enfermera(o) ingresa a la Carrera Pública mediante concurso de méritos.

Artículos 12° al 15°, D. Leg. N° 276 (24.03.84) y artículos 28° y ss, D.S. N° 005-90-PCM (18.01.90)

5.3. Jornada de trabajo

La jornada máxima laboral de la (el) enfermera(o) es de 36 horas semanales ó 150 horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia nocturna y diurna.

Toda jornada asistencial mayor a las 150 horas es voluntaria y se sujeta a común acuerdo entre la (el) enfermera(o) y su empleador, a propuesta de este último, correspondiendo su pago sobre la base de la valorización principal, o la que corresponda. Para aplicación de ello, se debe contar con las certificaciones presupuestales correspondientes.

2º D.C.M., D. Leg. N° 1153 (12.09.2013) y artículo 17°, D.S. N° 004-2002-SA (22.06.2002)

5.3.1. Trabajo de guardia

El trabajo de guardia es la actividad realizada por necesidad del servicio, correspondiéndole actividades múltiple y/o diferenciadas de las realizadas en jornadas ordinarias sin exceder de 12 horas. Sólo excepcionalmente se podrá sobrepasar las 12 horas, por falta de personal.

La programación de los turnos de guardia de enfermería es de responsabilidad de la autoridad de enfermería. La distribución de los turnos de guardia será equitativa entre las(los) enfermeras(os), de acuerdo a la necesidad del servicio.

a. Guardia diurna: hospitalaria y comunitaria

La bonificación por guardia diurna en sus diferentes modalidades se determina de la siguiente manera:

- **Guardia diurna ordinaria:** Percibirá una remuneración adicional incrementada en 1.5 de la remuneración principal.
- **Guardia diurna ordinaria en domingos y feriados:** Percibirá 2.5 de la remuneración principal.

- **Guardia comunitaria ordinaria:** Percibirá 1.5 de la remuneración principal.

b. Guardia nocturna

La bonificación por guardia nocturna en sus diferentes modalidades se determina de la siguiente manera:

- **Guardia nocturna ordinaria:** percibirá 2 remuneraciones adicionales.
- **Guardia nocturna ordinaria en domingos y feriados:** percibirá 3 remuneraciones adicionales.

En los casos de guardia diurna o nocturna programada en el servicio de retén, el profesional permanece a disposición de ser llamado por la autoridad de enfermería para el cumplimiento efectivo de su servicio, en cuyo caso se le abonará el 100% de la bonificación establecida en el párrafo anterior y, en caso contrario, sólo el 25% de la misma.

Las (los) enfermeras(os) mayores de 50 años, así como los que sufren de enfermedad que les incapacita para hacer el servicio de guardia, podrán ser exonerados de este servicio a su solicitud.

Artículo 11°, D.S. N° 004-2002-SA (22.06.2002)

5.3.2. Descansos remunerados y sobretiempos

El descanso remunerado correspondiente a los días feriados no laborables será contabilizado dentro de la jornada asistencial semanal o mensual en la forma en que disponga el régimen laboral aplicable.

El tiempo de trabajo que exceda la jornada laboral establecida será considerada como horas extraordinarias, debiendo remunerarse en la forma correspondiente.

El trabajo prestado en los días que corresponden al descanso semanal y a los días feriados no laborables, sin descanso sustitutorio dentro del mes calendario siguiente, da derecho a la enfermera(o) que labora en el sector público a percibir el pago de la remuneración que corresponde a dicha labor con una sobretasa del 100%.

Artículo 18°, Ley N° 27669 (16.02.2002) y artículo 18°, D.S. N° 004-2002-SA (22.06.2002)

5.4. Entrega de servicio

La continuidad de la atención de enfermería exige la entrega del servicio entre los profesionales que se relevan en cada turno.

En ese tiempo la enfermera(o) al finalizar su turno informa a la enfermera(o) del turno siguiente sobre el servicio, la situación de los pacientes y su evolución, así como del personal, patrimonio y otra eventualidad. La entrega de servicio forma parte de la jornada laboral.

Artículo 19°, Ley N° 27669 (16.02.2002) y artículo 19°, D.S. N° 004-2002-SA (22.06.2002)

5.5. Normas aplicables

El trabajo de la (el) enfermera(o) se rige principalmente por:

- El Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeros del Perú.
- Ley General de Salud, Ley N° 26842 (20.07.97).
- Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, D. Leg. N° 276 (07.03.84), y su reglamento D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90).
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y su Reglamento, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96).
- Ley de Trabajo y Carrera de los Profesionales de la Salud, Ley N° 23536 (25.12.82).

6. Tecnólogo médico

Se considera tecnólogo médico al profesional con título otorgado por una universidad peruana reconocida por la Asamblea Nacional de Rectores o con título similar otorgado por una universidad extranjera, siempre que el mismo esté debidamente revalidado por una universidad peruana bajo el ámbito de la Asamblea Nacional de Rectores, que ejerce la ciencia de la Tecnología Médica y se desarrolla en las áreas de terapia física y rehabilitación, laboratorio clínico y anatomía patológica, radiología, optometría, terapia ocupacional y terapia de lenguaje.

Artículo 7°, Ley N° 28456 (04.01.2005) y artículo III del Título Preliminar, D.S. N° 012-2008-SA (06.06.2008)

6.1. Ámbito de aplicación

Ley N° 28456 (04.01.2005) regula el ejercicio profesional del tecnólogo médico colegiado en todas las dependencias del Sector Público nacional. El ámbito de aplicación incluye a la Policía Nacional del Perú y a las Fuerzas Armadas. En cuanto al sector privado, la mencionada Ley regirá en lo que no sea contrario o incompatible con el régimen laboral de la actividad privada.

En el trabajo y ejercicio profesional del tecnólogo médico serán de aplicación las normas legales que regulan los regímenes laborales público y privado, así como aquéllas que rigen los diferentes ámbitos del trabajo de los profesionales de la salud.

Artículo 3°, D.S. N° 012-2008-SA (06.06.2008)

También son de aplicación las disposiciones contenidas en las Leyes N°s. 23536 (25.12.82) y 23728 (15.12.83), y para los que laboran en el Sector Público se rige adicionalmente por el Decreto Legislativo N° 276 (24.03.84), Ley de Bases de la Carrera Administrativa, y la Ley N° 28175 (19.02.2004), Ley Marco del Empleo Público.

Artículos 1° y 4°, Ley N° 28456 (04.01.2005)

6.2. Bonificación especial

Percibir una bonificación adicional mensual por riesgo de contaminación debido a su exposición a agentes infecciosos químicos y físicos y en zonas de menor desarrollo y fronteras, así como en lugares con prevalencia de enfermedades infectocontagiosas, de acuerdo al presupuesto de la institución donde presta sus servicios, sin perjuicio de otras medidas que debe adoptarse para el cuidado de su salud.

Artículo 11°, Ley N° 28456 (04.01.2005)

6.3. Jornada laboral

La jornada ordinaria de 06 horas diarias o 36 horas semanales, con un máximo de 150 horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia ordinaria diurna y nocturna, de acuerdo a lo establecido en la normatividad legal aplicable a los profesionales de la salud.

Artículo 19°, Ley N° 28456 (04.01.2005) y artículo 30°, D.S. N° 012-2008-SA (06.06.2008)

Cuando se requiera ampliar la jornada ordinaria de trabajo asistencial, las horas de trabajo excedentes se considerarán como trabajo extraordinario, debiendo remunerarse de acuerdo a la legislación vigente que resulte aplicable.

Artículo 31°, D.S. N° 012-2008-SA (06.06.2008)

El trabajo prestado por necesidad del servicio en los días que correspondan al descanso semanal y feriados no laborables, sin descanso sustitutorio, otorga derecho al tecnólogo médico a percibir adicionalmente el pago de la remuneración que corresponde a dicha jornada laboral con una sobretasa del 100%.

Artículo 31°, D.S. N° 012-2008-SA (06.06.2008)

6.4. Trabajo de guardia

El trabajo de guardia del tecnólogo médico comprende las actividades asistenciales que se cumplen en los servicios de emergencia, cuidados intensivos y otros que en función al nivel de atención del establecimiento de salud así lo requieran. Las modalidades de guardia son: guardia diurna, guardia nocturna y guardia retén.

Artículo 33°, D.S. N° 012-2008-SA (06.06.2008)

6.4.1. Duración de la guardia

La duración de la guardia en tecnología médica no deberá exceder las 12 horas continuas. El personal que realiza guardia gozará de descanso post guardia de acuerdo a la normatividad vigente.

Artículo 35°, D.S. N° 012-2008-SA (06.06.2008)

6.4.2. Bonificación por trabajo de guardia

- **Por guardia diurna ordinaria:** 1.5 de la remuneración principal.
- **Por guardia nocturna ordinaria:** 2.0 de la remuneración principal.
- **Por guardia diurna ordinaria en domingos y feriados:** 2.5 de la remuneración principal.
- **Por guardia nocturna ordinaria en domingos y feriados:** 3.0 de la remuneración principal.
- **Por guardia retén** cuando se requiera de la presencia física del Tecnólogo Médico que se encuentre en servicio de retén, se le abonará el 100% de la bonificación que corresponda a la jornada de guardia por el tiempo efectivo de labor.

6.4.3. Excepción de guardias

Están exceptuados de la obligatoriedad del trabajo de guardia los tecnólogos médicos mayores de 50 años y los imposibilitados por razones de enfermedad. Los mayores de 50 años deberán solicitar su excepción ante la entidad empleadora. Los imposibilitados por razones de enfermedad deberán acreditar su condición ante su empleador.

Artículo 37°, D.S. N° 012-2008-SA (06.06.2008)

6.5. Descansos especiales

Los profesionales de la salud tecnólogos médicos que laboran expuestos a radiaciones y sustancias radiactivas gozarán, además de su período vacacional, de un descanso semestral adicional de 10 días, durante el cual no deben exponerse a los riesgos mencionados.

3° D.T.C. y F. de la Ley N° 28456 (04.01.2005) y artículo 38°, D.S. N° 012-2008-SA (06.06.2008)

7. Técnicos y auxiliares asistenciales de salud

7.1. Ámbito de aplicación

La Ley N° 28561 (29.06.2005), reglamentada por el D.S. N° 004-2012-SA (30.03.2012) regula el ejercicio de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud (quienes participan dentro del equipo de salud en los procesos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, mediante el cuidado de la persona) tiene como ámbito de aplicación todas las dependencias del sector público, de acuerdo al Decreto Legislativo N° 276 (07.03.84), así como las del sector privado en lo que no sea contrario o incompatible con el régimen laboral de la actividad privada.

Artículos 1° y 8°, Ley N° 28561 (29.06.2005)

El personal integrante de las Fuerzas Armadas o Policía Nacional del Perú que ejerza la actividad de técnico o auxiliar se registrará por lo dispuesto en la presente Ley y por las normas de la institución a la que pertenecen.

2ª Disposición Transitoria y Final, Ley N° 28561 (29.06.2005)

7.2. Normas aplicables

El trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud rige por la Ley N° 26842, Ley General de Salud, el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, y la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y sus Reglamentos; y en el sector privado, por las normas que fueren aplicables.

Artículo 3°, Ley N° 28561 (29.06.2005)

7.3. Derechos

Los técnicos y auxiliares asistenciales de salud tienen los siguientes derechos:

- Contar con un ambiente de trabajo que reúna condiciones de bioseguridad suficientes compatible con el nivel de complejidad y peligro a que se encuentren expuestos, adoptando las medidas preventivas necesarias para cautelar su salud.
- Recibir orientación legal de parte de su empleador en los procesos judiciales iniciados como consecuencia del debido ejercicio de sus funciones.
- Someterse a exámenes médicos de salud preventiva cada 6 meses, de forma obligatoria y a cargo de su empleador.
- Capacitarse con el creditaje académico necesario para su certificación en la forma y condiciones que establezca el reglamento. La capacitación podrá ser realizada durante la jornada laboral, sujeta a las condiciones establecidas en el reglamento.
- Contar con la programación de sus turnos de trabajo, capacitación y otras actividades inherentes a sus labores, según las necesidades del servicio, las que son establecidas por el establecimiento de salud correspondiente.
- Percibir una remuneración equitativa y suficiente, determinada en función a criterios objetivos, tales como nivel académico, desempeño, rendimiento o productividad, responsabilidades asumidas y de acuerdo con las necesidades de la organización y disponibilidad presupuestal.
- Participar, según lo disponga la dirección del establecimiento a través de las instancias pertinentes, en las guardias diurnas, nocturnas o cualquier otra modalidad; las mismas que serán programadas y remuneradas de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.
- Los técnicos y auxiliares ejercen sus derechos colectivos de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política del Perú y normas de la legislación laboral del sector público y privado según sea el caso.
- Ser promovido al ascenso de acuerdo a lo dispuesto en los regímenes laboral público y privado, según corresponda.

Artículos 6° y 12°, Ley N° 28561 (29.06.2005), artículo 6°, D.S. N° 004-2012-SA

7.4. Obligaciones

Los técnicos y auxiliares asistenciales de salud tienen las siguientes obligaciones:

- Participar, apoyar y/o cumplir con las actividades y tareas relacionadas con la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud.
- Participar de forma conjunta en el equipo multidisciplinario para la solución de los problemas de salud de la persona, la familia y la comunidad, de acuerdo a sus competencias.
- Cumplir con la legislación vigente sobre salud y con las políticas y normas del sector e institucionales, particularmente aquellas que están relacionadas con sus actividades, en lo que corresponda.
- Cumplir con las obligaciones y prohibiciones que establecen las normas a su régimen.

Artículo 7°, D.S. N° 004-2012-SA

7.5. Jornada

La jornada laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud tiene una duración máxima de 36 horas semanales o su equivalente de 150 horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna, con descanso físico post guardia debiendo tenerse en cuenta el régimen laboral al cual pertenezca el trabajador. Cada guardia en ningún caso podrá exceder de 12 horas continuas.

Dentro de la jornada laboral, se encuentra incluido el tiempo que involucre la elaboración y entrega de la información requerida en el establecimiento de salud.

Artículo 9°, Ley N° 28561 (29.06.2005) y artículo 9°, D.S. N° 004-2012-SA

7.6. Descansos remunerados

Los descansos remunerados de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud, correspondientes a los días feriados no laborables, serán contabilizados dentro de la jornada, asistencias semanal o mensual de acuerdo al régimen laboral al que pertenezca el trabajador.

JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA SALUD			
Trabajadores	Tipo de actividad	Jornada de trabajo	Horas extras
Médicos	Asistencial:	8 horas diarias o 48 horas semanales.	Conforme a las normas sobre Jornada y horario de trabajo
	Consultoría: Trabajo de guardia:	6 horas diarias ininterrumpidas o 36 horas semanales o 150 horas mensuales. 4 horas diarias ininterrumpidas. 12 horas continuas (excepcionalmente 24 horas).	
Cirujano dentista		6 horas diarias o 36 horas semanales o 150 horas mensuales. - Consulta ambulatoria: 4 horas diarias ininterrumpidas.	Conforme a las normas sobre Jornada y horario de trabajo
Obstetriz	Trabajo de guardia:	6 horas diarias o 36 horas semanales o 150 horas mensuales (incluyendo la jornada de guardia ordinaria diurna o nocturna). No superior a 12 horas, con su compensación. Excepcionalmente podrá extenderse a 24 horas.	Guardia de retén: se le abonará el 100% de la remuneración que corresponde a la jornada de guardia. El tiempo fuera de la jornada establecida se pagará de acuerdo al D.S. N° 007-2002-TR y 008-2002-TR (04.07.2002).
Farmacéuticos		8 horas diarias y 48 horas semanales.	El tiempo fuera de la jornada establecida se pagará de acuerdo al D.S. N° 007-2002-TR y 008-2002-TR (04.07.2002).
Enfermera		36 horas semanales o 150 horas mensuales.	El tiempo fuera de la jornada establecida se pagará de acuerdo al D.S. N° 007-2002-TR y 008-2002-TR.
Técnicos auxiliares asistenciales de salud		6 horas diarias o 36 horas semanales o 150 horas mensuales (incluyendo la jornada de guardia ordinaria diurna o nocturna). 6 horas diarias o 36 horas semanales o 150 horas mensuales (incluyendo la jornada de guardia ordinaria diurna o nocturna).	
Tecnólogo médico	Condiciones similares a los profesionales de la salud (médicos)		

El descanso remunerado estará sujeto a la programación de actividades, debiendo garantizarse el normal funcionamiento y la continuidad de la atención del establecimiento de salud o servicio médico de apoyo.

Artículo 10°, Ley N° 28561 (29.06.2005) y artículo 10°, D.S. N° 014-2012-SA

7.7. Sobre tiempo

El tiempo de trabajo que exceda la jornada laboral establecida en el artículo 9° (ver punto 1.6 del Capítulo 6) será considerado como horas extraordinarias, debiendo remunerarse en la forma correspondiente.

Artículo 11°, Ley N° 28561 (29.06.2005) y artículo 11°, D.S. N° 004-2012-SA (30.03.2012)

Cabe indicar que se entiende por trabajo extraordinario el realizado más allá de la jornada ordinaria, diaria o semanal; o de la jornada de trabajo inferior a la ordinaria, diaria o semanal, establecida en el centro de trabajo. No se considera como horas extras el tiempo dedicado por los trabajadores, luego de la jornada ordinaria, a actividades distintas de las prestaciones en beneficio del empleador.

7.7.1. Sobre tiempo de los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada

Para los trabajadores de régimen laboral de la actividad privada, toda labor realizada más allá de la jornada diaria de trabajo debe ser remunerada extraordinariamente en la forma que por convenio, pacto o contrato se establezca, siendo el monto mínimo a pagar, por hora de labor extraordinaria, el valor de la hora calculada a partir de la remuneración ordinaria del trabajador, incrementado en un 25% para las dos primeras horas, y 35% para las horas restantes.

7.7.2. Sobre tiempo de los trabajadores del régimen laboral del sector público

Por otro lado, para los trabajadores sujetos al D.Leg. N° 276, la labor que realice un servidor público en exceso de su jornada ordinaria de trabajo será remunerada en forma proporcional a su haber básico. Asimismo, establece que dicho pago no les corresponde a los funcionarios. En caso de trabajo realizado en exceso a la jornada laboral, que no pudiera ser remunerado, corresponderá una compensación horaria de descanso.

JORNADA Y DESCANSOS DE LOS TÉCNICOS Y AUXILIARES DE SALUD		
Jornada	36 horas semanales ó 150 horas mensuales	
Descansos remunerados	- Semanales - Mensuales - Feriados	} Dependiendo del régimen al que pertenezcan
Sobretiempo	Régimen laboral privado: - 25% de incremento por las dos primeras horas - 35% a partir de la tercera hora en adelante	Régimen laboral público: - En forma proporcional a su haber básico

7.8. Trabajo en días de descanso

El trabajo prestado en los días que corresponden al descanso semanal y a los días feriados no laborables, sin descanso sustitutorio, se abona de acuerdo a lo establecido en cada institución y según el régimen laboral al que pertenecen.

Artículo 11°, Ley N° 28561 (29.06.2005)

7.9. Funciones y responsabilidades

Son funciones de los técnicos asistenciales de salud, de acuerdo a sus competencias:

- Participar, realizar, apoyar y cumplir con las actividades y tareas en los servicios de salud, referidos a los procesos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud del individuo, familia y comunidad, de acuerdo a su competencia laboral y con responsabilidad, bajo la supervisión profesional que corresponda.
- Participar, asistir y cumplir con la ejecución de trabajos de campo, visitas domiciliarias y/u otras planificadas y establecidas en las normas para la atención de la persona, familia o comunidad.
- Apoyar y cumplir con la ejecución de trabajos de campo, visitas domiciliarias y/u otras planificadas y establecidas en las normas para la atención de la persona, familia o comunidad.

- Apoyar y participar en la toma de muestras para análisis e investigaciones en los campos clínicos, químicos y otros similares, indicados por el profesional competente, según su perfil.
- Reportar las actividades específicas que desarrolla en su actividad laboral asistencial, al profesional responsable o en los medios correspondientes y debidamente autorizados con los que cuente el establecimiento de salud.
- Realizar la limpieza y desinfección del material, instrumental y equipos que se utilizan en los establecimientos de salud para el tratamiento, atención, diagnóstico, rehabilitación o recuperación de la salud, según normas establecidas, bajo la supervisión profesional que corresponda.
- Cumplir con las disposiciones de bioseguridad establecidas.
- Otras funciones que se le asignen en el marco de sus competencias laborales y que estén debidamente normadas en los documentos de gestión pertinentes del establecimiento de salud, unidad orgánica o servicio médico de apoyo, según corresponda.

Artículo 4°, D.S. N° 004-2012-SA (30.03.2012)

7.10. Sobre la estructura y niveles de sus actividades

Las actividades de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud en el sector público se estructuran de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, y en las normas institucionales establecidas para la dotación, programación y organización de los recursos humanos en equipos de trabajo que permitan brindar servicios intra y extramurales de alta calidad técnica y humana.

En el sector privado, así como en aquellas entidades públicas de régimen laboral privado, el ingreso y las actividades de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud se regulan por las normas correspondientes al régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 8°, D.S. N° 004-2012-SA (30.03.2012)

7.11. Capacitación

La capacitación y entrenamiento de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud es inherente a su trabajo.

El Estado y empleadores del sector privado pueden promoverlas a través de convenios con instituciones nacionales o internacionales, así como con institutos o escuelas superiores, a fin de adquirir los conocimientos actualizados en el campo de la salud. La capacitación podrá ser realizada durante la jornada laboral, cuando sea por necesidad institucional, de acuerdo a lo programado en el establecimiento de salud o servicio médico de apoyo. Los responsables de éstos, deberán asegurar que la misma no debe ocasionar la interrupción de la atención habitual.

Artículo 12°, D.S. N° 004-2012-SA (30.03.2012)

CAPÍTULO 24

Trabajadores de servicios de seguridad privada y vigilancia

I. Trabajadores de empresas de servicios de seguridad privada

El Perú experimenta desde varias décadas un preocupante incremento de la violencia originada básicamente por la delincuencia, situación que afecta a la población, sus bienes y las actividades económicas que ésta realiza. Como consecuencia directa de ello, se hizo necesario recurrir a servicios de seguridad privada. Tales servicios crecieron numerosamente, en forma tal que actualmente constituyen un importante rubro económico. En atención a ello, el Estado consideró necesario regular la prestación de estos servicios.

Para ello, expidió originalmente el D.S. N° 009-821-IN/DM (02.03.84) y la R.M. N° 011-84-IN/DM (18.03.84) normativa que sufrió diversos cambios, hasta que se dio la Ley N° 28879 (18.08.2006), Ley de Servicios de Seguridad Privada y su Reglamento, el D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011). Cabe anotar que recientemente se publicó el D. Leg. N° 1213 (24.09.2015), Decreto Legislativo que regula los servicios de Seguridad Privada, norma que derogará la Ley N° 28879 y su Reglamento, cuando entre en vigencia su reglamento, sin embargo hasta el cierre de la edición del presente compendio no se ha promulgado dicha norma.

1. Generalidades

1.1. Ámbito de aplicación

Están comprendidas dentro de los alcances de la Ley de Servicios de Seguridad Privada y su Reglamento, toda persona natural o jurídica constituida conforme a la Ley General de Sociedades que realice actividades relacionadas con los servicios de seguridad privada, en cualquier lugar del territorio, en todas sus formas y modalidades. También están comprendidos los usuarios de estos servicios en el modo y forma establecidos en la Ley.

Artículo 2°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículo 2°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

Exclusión

Asimismo, el Reglamento especifica que los servicios de guardiana y portería no se encuentran regulados dentro de los servicios de seguridad privada.

Artículo 2°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

1.2. Órganos competentes

El desarrollo de los Servicios De Seguridad Privada (SSP) es normado y controlado por el Estado a través de los siguientes órganos (dispuestos jerárquicamente):

- a. Ministerio del Interior.
- b. Dirección General de Control de Servicios de Seguridad, Control de Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil (DICSCAMEC).
- c. Dirección de Control de Servicios de Seguridad Privada de la DICSCAMEC.
- d. Dirección de Control Operativo de la DICSCAMEC.
- e. Apoyo de la Policía Nacional.

Artículo 3°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículos 3°, 4°, 5° y 6°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

Cabe agregar que en el 2012 se creó la Superintendencia Nacional de control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil - SUCAMEC, como un organismo técnico especializado, el cual tiene competencia de alcance nacional en:

- La supervisión, control y fiscalización de las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas, que prestan servicios de seguridad privada.

- Las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas que sin contar con la autorización de la SUCAMEC, brindan servicios de seguridad privada.
- La supervisión, control y fiscalización de actividades de formación básica, perfeccionamiento y especialización en materia de seguridad privada.

D. Leg N° 1127 (07.12.2012)

2. Servicios de Seguridad Privada (SSP)

Los servicios de seguridad privada, son aquellas actividades destinadas a cautelar y proteger la vida e integridad física de las personas, así como dar seguridad a patrimonios de personas naturales o jurídicas; realizadas por personas naturales o jurídicas bajo alguna de las modalidades normadas en la Ley y debidamente autorizadas y registradas ante la autoridad competente.

Artículo 4°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículo 8°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

2.1. Empresas de servicios de seguridad privada

Son empresas de servicios de seguridad privada, las personas jurídicas debidamente constituidas e inscritas en el Registro de Personas Jurídicas de los Registros Públicos, y autorizadas para prestar dichos servicios.

Artículo 9°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

2.2. Modalidades

Los servicios de seguridad privada se desarrollan bajo las siguientes modalidades:

- **Personas Jurídicas**
 - a. Prestación de Servicio de Vigilancia Privada.
 - b. Prestación de Servicio de Protección Personal.
 - c. Prestación de Servicio de Transporte de Dinero y Valores.
 - d. Servicio de Protección por Cuenta Propia.
 - e. Prestación de Servicios de Tecnología de Seguridad.
 - f. Prestación de Servicios de Consultoría y Asesoría en Temas de Seguridad Privada.
- **Personas Naturales**
 - a. Servicio Individual de Seguridad Personal.
 - b. Servicio Individual de Seguridad Patrimonial.
 - c. Servicio Individual de Consultoría y Asesoría en Temas de Seguridad Privada.

Artículo 5°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículo 10°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

3. Modalidades de los servicios de seguridad privada

3.1. Prestación de servicios de vigilancia privada

Son empresas de vigilancia privada, las personas jurídicas competentes que únicamente comprenden las siguientes actividades:

- a. La protección de la vida e integridad física de personas;
 - b. La seguridad de los bienes muebles e inmuebles de propiedad pública o privada; y,
 - c. La seguridad para el normal desarrollo de los espectáculos, certámenes o convenciones.
- Estas actividades se circunscriben únicamente al perímetro o ámbito interno del lugar donde se realiza el servicio.

Artículo 6°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículos 11° y 12°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

3.1.1. Formas de prestación de servicios de vigilancia privada

Las empresas que desarrollan los servicios de vigilancia privada y que tienen como complemento a sus funciones, administrar al usuario servicios integrados de seguridad, podrán prestarlos mediante las formas siguientes:

- A pie.
- En vehículos.
- En acémilas.
- En otros medios disponibles.

Artículo 13°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

3.2. Prestación del servicio de protección personal

El servicio de protección personal es el servicio prestado por personas jurídicas especializadas y autorizadas a prestar resguardo, defensa y protección de personas naturales, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delincuenciales que atenten contra su seguridad e integridad personal.

Artículo 7°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículos 17° y 18°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA		
	Modalidad	Definición
Personas Jurídicas	Servicio de Vigilancia Privada	Prestado por empresas especializadas para la protección de la vida y la integridad física de las personas, la seguridad de los bienes muebles e inmuebles de propiedad pública o privada; así como para contribuir al normal desarrollo de los espectáculos, certámenes o convenciones.
	Servicio de Protección Personal	Prestado a efectos de brindar resguardo, defensa y protección de personas naturales, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delincuenciales que atenten contra su seguridad e integridad personal.
	Servicio de Transporte de Dinero y Valores	Prestado por empresas especializadas, para brindar seguridad en dicho servicio; puede ser requerido por personas naturales y jurídicas públicas o privadas. Asimismo, la prestación del servicio deberá realizarse obligatoriamente con armas de fuego autorizadas por Ley.
	Servicio de Protección por Cuenta Propia	Actividades organizadas por entidades públicas o privadas para cubrir sus propias necesidades de vigilancia, seguridad interna, control de maquinaria, equipo y mercadería, traslado de dinero y valores propios; empleando para tal efecto, personal vinculado laboralmente a ellos. En ningún caso podrán prestar este servicio a terceros.
	Servicios de Tecnología de Seguridad	Actividades que prestan las empresas especializadas y que comprenden los servicios de monitoreo de señales y de respuesta a las mismas, emanadas por dispositivos electrónicos de alarmas, controles de acceso, circuitos cerrados de televisión, sistemas de posicionamiento satelital y sistemas de control de mercadería; así como la instalación, desinstalación y mantenimiento de los equipos y dispositivos utilizados por dichas empresas.
	Servicios de Consultoría y Asesoría en Temas de Seguridad Privada Servicios de Consultoría y Asesoría en Temas de Seguridad Privada	Actividades que realizan las personas naturales y jurídicas especializadas en seguridad privada, proyectos de ingeniería de seguridad y autorizadas por DICSCAMEC, dedicadas a la elaboración de estudios profesionales de seguridad privada, análisis de riesgos, planes de contingencia, evacuación de instalaciones, prevención y control de pérdidas y otros que se pudieran presentar destinados a optimizar la calidad de la seguridad de personas y patrimonios.

Personas Naturales	Servicio Individual de Seguridad Personal y Patrimonial	Conjunto de actividades que realiza una persona natural autorizada por DICSCAMEC, orientadas a prestar acompañamiento, defensa y protección a determinadas personas, buscando impedir que sean objeto de agresión o actos delictivos. La persona que cubre este servicio podrá desplazarse a nivel nacional con el usuario durante el ejercicio de sus actividades.
	Servicio Individual de Consultoría y Asesoría en Temas de Seguridad Privada	Actividades que realizan las personas naturales y jurídicas especializadas en seguridad privada, proyectos de ingeniería de seguridad y autorizadas por DICSCAMEC, dedicadas a la elaboración de estudios profesionales de seguridad privada, análisis de riesgos, planes de contingencia, evacuación de instalaciones, prevención y control de pérdidas y otros que se pudieran presentar destinados a optimizar la calidad de la seguridad de personas y patrimonios.

3.2.1. Desplazamiento del personal de protección personal

El personal que cubre dicho servicio podrá desplazarse a nivel nacional con el usuario durante el ejercicio de sus actividades.

Artículo 19°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

3.3. Prestación del servicio de transporte de dinero y valores

El servicio de transporte de dinero y valores es prestado por empresas especializadas, constituidas como personas jurídicas, registradas y autorizadas por DISCAMEC de conformidad con las normas y formalidades establecidas en la Ley y el Reglamento, con el objeto de brindar seguridad en dicho servicio; puede ser requerido por personas naturales y jurídicas, públicas o privadas. La prestación del servicio deberá realizarse obligatoriamente con armas de fuego autorizado por Ley.

Artículo 8°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículos 21° y 22°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

3.3.1. Empresas de servicios de transporte de dinero y valores

Las empresas que presten este servicio, deben contar con infraestructura y logística acorde a lo señalado en el Reglamento. Asimismo pueden emplear diversas modalidades de transporte procurando utilizar el medio más rápido y seguro que se encuentre disponible para evitar riesgos en el traslado. Estas empresas antes de iniciar sus operaciones deberán tramitar la autorización correspondiente ante la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

Artículos 9° y 10°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículo 22°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

3.4. Servicio de protección por cuenta propia

Son aquellas personas jurídicas cuyo objeto social principal no es la prestación de servicios de seguridad privada, pero que utilizan esta modalidad para cubrir sus propias necesidades de vigilancia, seguridad interna, control de maquinaria, equipo y mercadería, traslado de dinero y valores propios, empleando para tal efecto, personal vinculado laboralmente a ellos. En ningún caso podrán prestar este servicio a terceros. Su organización e implementación requieren autorización de la DICSCAMEC. Sin embargo, dicha autorización no faculta a prestar servicios de seguridad a terceros.

Artículo 14°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículos 35° y 36°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

3.4.1. Formas de prestación de servicios por cuenta propia

Los servicios por cuenta propia, se podrán efectuar en las formas siguientes:

- Seguridad y protección interna a instalaciones propias y de personas que se encuentran dentro de las mismas.
- Traslado de dinero y valores propios. La empresa está autorizada únicamente a efectuar el traslado de dinero y valores de su propiedad.

El personal que desempeñe este servicio de seguridad podrá utilizar arma de fuego autorizada por ley.

Artículo 15°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículo 37°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

Sin embargo, la actividad a que se refiere el literal a. del párrafo precedente se circunscribe únicamente al perímetro o ámbito interno de la instalación de la entidad que la organiza o implementa.

Artículo 16°, Ley N° 28879 (18.08.2006)

3.5. Prestación de servicios individuales de seguridad personal y patrimonial

Son aquellas actividades orientadas a la protección de personas y patrimonios, prestados exclusivamente por personas naturales debidamente capacitadas y que deben contar con autorización expedida por la autoridad competente.

Las personas naturales o jurídicas que contraten servicios individuales de seguridad están sujetas a las siguientes obligaciones:

- a. Celebrar un contrato de trabajo con las personas naturales que presten servicios individuales de seguridad, de acuerdo a las normas laborales vigentes.
- b. Contratar un seguro de salud a favor de la persona natural que presta el servicio individual de seguridad durante el plazo del contrato.

Artículo 17°, Ley N° 28879 (18.08.2006)

3.5.1. Servicios Individuales de Seguridad Personal

Es el conjunto de actividades que realiza una persona natural autorizada por DICSCAMEC, orientadas a prestar acompañamiento, defensa y protección a determinadas personas, buscando impedir que sean objeto de agresión o actos delictivos. La persona que cubre este servicio podrá desplazarse a nivel nacional con el usuario durante el ejercicio de sus actividades.

Asimismo, en adición a lo establecido las personas naturales o jurídicas que contraten servicios individuales de seguridad personal, deben contratar un Seguro de Vida, Sepelio e Invalidez a favor de la persona natural que brinda el servicio individual de seguridad personal, durante el tiempo de vigencia del contrato.

Artículos 17° y 18°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículo 40°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

3.5.2. Servicios Individuales de Seguridad Patrimonial

Es el conjunto de actividades que realiza una persona natural, autorizada por DICSCAMEC, dirigidas a la protección y custodia del patrimonio de terceros; estas actividades están orientadas únicamente al perímetro o ámbito interno de las instalaciones, conjuntos habitacionales, casas habitación, parques, condominios u otros. Está prohibido el uso de armas de fuego en este servicio.

Artículo 19°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículo 41°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

3.5.3. Los contratos de trabajo

Tal como señalamos líneas arriba, las personas naturales o jurídicas que requieran el servicio individual de seguridad personal y patrimonial están obligadas a celebrar un contrato de trabajo con aquellas que prestan este tipo de servicios, de acuerdo a las normas laborales vigentes.

Artículo 17°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículo 42°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

3.5.4. Seguros

Las personas naturales o jurídicas que requieran contratar los servicios individuales de seguridad personal y patrimonial están obligadas a contratar un seguro de salud a favor de la persona que

presta el servicio. En los casos de servicio individual de seguridad personal, deberán contratar, además, un seguro de vida, sepelio e invalidez a favor de la persona natural que brinda el referido servicio, durante la vigencia del contrato de trabajo.

Artículo 17°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículo 43°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

3.6. Prestación de servicios de tecnología de seguridad

Son aquellas actividades que prestan las empresas especializadas y que comprenden los servicios de monitoreo de señales y de respuesta a las mismas, emanadas por dispositivos electrónicos de alarmas, controles de acceso, circuitos cerrados de televisión, sistemas de posicionamiento satelital y sistemas de control de mercadería; así como la instalación, desinstalación y mantenimiento de los equipos y dispositivos utilizados por dichas empresa.

Artículo 20°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículo 45°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

3.7. Prestación de servicios de asesoría y consultoría

Son actividades que realizan las personas naturales y jurídicas especializadas en seguridad privada, proyectos de ingeniería de seguridad y autorizadas por DICSCAMEC, dedicadas a la elaboración de estudios profesionales de seguridad privada, análisis de riesgos, planes de contingencia, evacuación de instalaciones, prevención y control de pérdidas y otros que se pudieran presentar destinados a optimizar la calidad de la seguridad de personas y patrimonios, considerándose los siguientes requisitos para la expedición de la autorización de funcionamiento inicial, renovación o ampliación.

Artículo 21°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículo 48°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

4. Disposiciones comunes

4.1. Autorización para prestar servicios de seguridad privada

Para prestar servicios de seguridad privada, en sus diversas modalidades, es necesario contar con la autorización correspondiente de la DICSCAMEC, la cual será expedida mediante Resolución Directoral, previa presentación de la carta fianza respectiva y sin perjuicio de otras autorizaciones o licencias normadas en la legislación vigente.

Artículo 50°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

4.2. Obligaciones laborales

Las empresas especializadas que prestan servicios de seguridad privada, en cualquiera de las modalidades a las que se refiere el punto 2.2., deberán cumplir, bajo responsabilidad, con las obligaciones siguientes:

- a. Acreditar la formalidad legal de su razón social y cumplir con todos los requisitos, deberes y obligaciones que establece la legislación vigente.
- b. Informar a DICSCAMEC, sobre el capital social de la empresa, suscrito y pagado: socios o accionistas; gerente general y gerentes; personal operativo y administrativo.
- c. Contar con un Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo, y visado por DICSCAMEC, con conocimiento obligatorio de los funcionarios y personal de la empresa, de conformidad con la legislación vigente.
- d. Presentar el Plan de Seguridad para ser visado por la Dirección de Control de Servicios de Seguridad Privada de la DICSCAMEC, dentro de los 30 días de expedida la Resolución Directoral de Autorización o Ampliación.
- e. Prestar, exclusivamente, los servicios en las modalidades para los cuales ha sido autorizada.
- f. Seleccionar y contratar personal capacitado en un Centro Especializado de Formación y Capacitación en Seguridad Privada y que posea el certificado de capacitación. Las aptitudes y desempeño en la

función por parte de dicho personal son objeto de evaluaciones anuales obligatorias en el aspecto físico y psicológico.

- g. Controlar y supervisar el desarrollo de las actividades del personal a su cargo.
 - h. Contratar un seguro de salud, vida, sepelio e invalidez, de acuerdo a la modalidad del servicio de seguridad privada que presta.
 - i. Inscribirse en el registro nacional de empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral, conforme a los artículos 9° y 10° de la ley n° 27626 (09.01.2002), Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores.
El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de conformidad a lo establecido por la Ley N° 27626, su Reglamento o modificatorias, concederá el correspondiente Registro como Empresa de Intermediación Laboral, para aquellas Empresas de Seguridad Privada cuyas modalidades de servicio se encuentren dentro de los alcances de dichas normas.
Las modalidades de servicios de seguridad privada no consideradas como de intermediación laboral, podrán desarrollarse de acuerdo a lo establecido en la Ley y el presente Reglamento.
 - j. Registrar los contratos suscritos con los trabajadores ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, de conformidad con la legislación vigente.
 - k. Presentar trimestralmente la información según el formato contenido en la R.M. N° 014-2006-TR (18.01.2006) o norma que la sustituya emitida por la Autoridad Administrativa de Trabajo.
 - l. Presentar información documentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo de haber cumplido con el pago de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores, una vez concluida la relación laboral, de conformidad con la legislación vigente.
 - m. Proporcionar y facilitar cualquier información que pueda interesar a las autoridades, manteniendo la reserva del caso, a fin de no entorpecer las investigaciones pertinentes.
 - n. Controlar que su personal operativo preste servicios exclusivos de seguridad privada.
- Artículo 23°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículo 55°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)*

4.3. Personal operativo

Se denomina personal operativo a la persona que, debidamente capacitada y autorizada, realiza alguna de las actividades inherentes a las modalidades de servicios de seguridad privada.

Artículo 26°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículo 63°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

4.3.1. Obligaciones del personal operativo

El personal que se encuentre prestando servicios de seguridad privada, en cualquiera de las modalidades, deberá cumplir con las obligaciones que a continuación se indican:

- a. Portar el Carné de Identidad otorgado por la Dirección de Control de Servicios de Seguridad Privada de DICSCAMEC, en un lugar visible del uniforme, debiendo identificarse siempre que sea requerido.
- b. Portar la licencia de posesión y uso de arma de fuego, en los casos previstos en el Reglamento.
- c. Utilizar obligatoriamente el chaleco antibalas, cuando se encuentre portando arma de fuego en el perímetro externo de la instalación.
- d. Estar correctamente uniformado.
- e. Velar por la seguridad e integridad de las personas y del patrimonio que custodia.
- f. Guardar reserva sobre la información que conozca en el ejercicio de sus funciones, que pueda poner en riesgo la seguridad de la empresa a la que pertenece o al cliente.
- g. Aprobar el curso de formación, capacitación y actualización en seguridad privada, acreditado con el certificado correspondiente.

Artículo 65°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

4.3.2. Supervisión del personal operativo de empresas

La supervisión directa del personal operativo integrante de una empresa, está a cargo de un funcionario capacitado en seguridad privada con Grado de Supervisor.

Artículo 27°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículo 68°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

4.3.3. Condición de no autoridad pública

El desarrollo de actividades de servicios de seguridad privada no le confiere al personal operativo el carácter de autoridad pública, ni aun en los casos de colaboración en regímenes de excepción, debiendo ceñirse a sus funciones exclusivas de seguridad privada.

Artículo 28°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículo 66°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

4.3.4. Impedimento

El personal operativo que preste servicios de seguridad privada no puede realizar funciones que por Ley corresponden a las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú.

Artículo 29°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículo 67°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

4.4. Obligaciones varias

4.4.1. Autorización de funcionamiento para empresas especializadas y personas jurídicas

Las empresas especializadas que presten servicios de seguridad privada deben obtener la autorización de funcionamiento expedida por la DICSCAMEC, sin perjuicio de otras autorizaciones o licencias normadas en la legislación vigente. Dicha autorización debe especificar las modalidades de servicios prestados por las empresas.

Artículo 31°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículo 50°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

4.4.2. Autorizaciones para prestación de servicios individuales

Las personas naturales que presten servicios individuales de seguridad personal y patrimonial deben contar con la autorización respectiva expedida por la autoridad competente, de acuerdo a las exigencias señaladas en el Reglamento.

Dicha autorización es intransferible y tiene vigencia de 1 año, pudiendo ser renovable por igual período.

Artículo 32°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículo 51°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

4.4.3. Registro

La DICSCAMEC debe contar con un registro permanentemente actualizado de todas las empresas y personal operativo encargado de brindar el servicio de seguridad privada a nivel nacional, el cual debe incluir instrucción, carné de vigilancia y licencia de posesión y uso de armas.

Artículo 33°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículos 69° y 81°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

4.4.4. Restricciones

El personal operativo sólo puede utilizar armas y municiones que no son de guerra, uniformes, distintivos y demás implementos durante el ejercicio de sus funciones. Al finalizar la jornada laboral debe entregar el arma de fuego, municiones y demás implementos a la empresa propietaria para su custodia y seguridad.

El tipo y color de uniforme utilizado por el personal operativo no deben ser iguales, ni tener similitud o provocar confusión con los uniformes de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú.

Artículo 36°, Ley N° 28879 (18.08.2006) y artículos 71°, 73 y 75°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

5. Usuarios de los servicios de seguridad privada

Las personas naturales o jurídicas que requieran contratar servicios de seguridad privada en cualquiera de sus modalidades, solicitarán que las empresas o personas naturales cuenten con la autorización vigente expedida por DICSCAMEC.

Artículo 91°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

Asimismo, cuando se contraten servicios de seguridad privada con armas de fuego, los usuarios exigirán las respectivas licencias de posesión y uso de las armas otorgadas por DICSCAMEC.

Artículo 92°, D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

6. Precisiones de la nueva regulación

6.1. Derechos de los trabajadores

Los trabajadores que presten servicios de seguridad privada, en cualquiera de las modalidades, a través de empresas especializadas o de manera individual, se rigen por el régimen de la actividad privada y tienen derecho a percibir todos los beneficios laborales que les corresponde de acuerdo a ley. Es de cumplimiento obligatorio de las empresas especializadas que prestan servicios de seguridad privada, adecuar su actividad a la Ley N° 27626 y normas reglamentarias.

2da. D.C., Ley N° 28879 (18.08.2006) y 3ra. D.C.F., D.S. N° 003-2011-IN (31.03.2011)

II. Guardianía en unidades inmobiliarias con fines habitacionales

El D.S. N° 009-2010-TR (15.09.2010) regula las condiciones laborales de quienes prestan servicios de guardianía de viviendas directamente y no a través de las empresas de servicios de seguridad privada.

Artículo 1°, D.S. N° 009-2010-TR (15.09.2010)

1. Sujetos

1.1. Empleador

Se consideran como tales las juntas de propietarios, asociaciones o agrupaciones de propietarios e inquilinos de edificios de departamentos con fines de habitación, quintas, condominios y otras unidades inmobiliarias con fines habitacionales.

Artículo 2°, D.S. N° 009-2010-TR (15.09.2010)

1.2. Trabajador

Es la persona natural que presta servicios de guardianía o portería en las unidades de vivienda y para los sujetos señalados en el punto anterior.

Artículo 3°, D.S. N° 009-2010-TR (15.09.2010)

2. Condiciones de trabajo

Los sujetos obligados deben otorgar a los guardianes y porteros:

- Un espacio físico o área de trabajo debidamente techado destinado exclusivamente a la prestación de servicios.
- Si los servicios se prestan permanentemente en el exterior del inmueble, se deberá proveer una silla y una caseta, para lo cual se tramitará la autorización municipal correspondiente.
- Acceso a servicios sanitarios y agua potable.

- Dotar de un termo con bebida caliente.
Artículo 3º, D.S. N° 009-2010-TR (15.09.2010)

3. Vigencia

Las disposiciones contenidas en el D.S. N° 009-2010-TR entraron en vigencia el 15 de octubre de 2010.

4. Régimen laboral

Por la Sexta Disposición Complementaria Final del D.S N° 013-2013-PRODUCE, aún cuando las juntas de propietarios, asociaciones o agrupaciones de propietarios e inquilinos de edificios de departamentos con fines de habitación, quintas, condominios y otras unidades inmobiliarias con fines habitacionales, no son propiamente empresas ni realizan una actividad económica o lucrativa, pueden acogerse también al régimen laboral especial de la microempresa, siempre y cuando no excedan de 10 trabajadores. (ver Capítulo 17).

Para acogerse al régimen laboral de la microempresa, las juntas o asociaciones o agrupaciones de propietarios o inquilinos en régimen de propiedad horizontal o condominio habitacional deben solicitar su inscripción en el REMYPE, para lo cual deben presentar:

1. Solicitud suscrita por el presidente de la junta, asociación o agrupación de propietarios o inquilinos, según corresponda, adjuntando copia del libro de actas donde conste su elección;
 2. Relación de los trabajadores que les prestan servicios en común de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares, con copia de su DNI vigente y actualizado; y,
 3. Planilla.
- a. **Asociación o agrupación de inquilinos:** Constituida por los arrendatarios de las edificaciones en régimen de propiedad horizontal o condominio.
- b. **Asociación o agrupación de vecinos:** Constituida por los propietarios o arrendatarios de inmuebles colindantes.
- c. **Junta de propietarios:** Constituida por todos los propietarios de las secciones de propiedad exclusiva de las edificaciones en régimen de propiedad horizontal o condominio, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27157 (20.07.99) y el D.S. N° 035-2006-VIVIENDA (08.11.2006).
6ta. D.C.F; D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013) y Artículo 65° D.S N° 008-2008-TR (30.09.2008)

III. Prestación de servicios extraordinarios complementarios a la función policial

La Ley N° 27238 (22.12.99), Ley Orgánica de la Policía Nacional del Perú (Ley de la Policía Nacional del Perú, conforme lo establecido en la Segunda Disposición Final de la Ley N° 28078, modificada por la 1ª D.C.M. de la Ley N° 28857), estableció que los miembros de la Policía Nacional del Perú - PNP pueden prestar servicios extraordinarios complementarios a la función policial a personas naturales o jurídicas, privadas o públicas, siempre que cuenten con la autorización.

Sin embargo, esta norma fue derogada por el D. Leg. N° 1148, Ley de la Policía Nacional del Perú (11.12.2012), norma que no reguló la prestación de servicios extraordinarios complementarios a la función policial.

Por lo que dicha facultad de la policía quedo regulada únicamente por el D.S. N° 004-2009-IN (15.07.2009), Reglamento de Prestación de Servicios Extraordinarios Complementarios a la Función Policial.

Es fundamental agregar que el D. Leg 1148, Ley de la Policía Nacional del Perú (11.12.2012) ha sido recientemente modificado por el Decreto Legislativo N° 1230 (25.09.2015), principalmente en los aspectos que tienen que ver con la posibilidad de prestación de servicios de los miembros de la Policía Nacional en el sector privado. Estableciendo que la función policial es incompatible con la prestación o el desarrollo de servicios de

seguridad privada, en cualquiera de sus modalidades a favor de personas naturales o jurídicas.

Esta prohibición entrara en vigencia a partir del 1 de enero de 2016, por lo que dicha prestación de servicios extraordinarios no podrá realizarse a partir del próximo año, quedando sin vigencia las disposiciones desarrolladas en el D.S N° 004-2009-IN, Reglamento de Prestación de Servicios Extraordinarios Complementarios a la Función Policial.

CAPÍTULO 25

Trabajadores choferes

La Ley N° 27181 (08.10.99), Ley General de Transporte, establece los lineamientos generales económicos, organizacionales y reglamentarios del transporte y tránsito terrestre que rigen en todo el territorio de la República del Perú. Si bien estas disposiciones delimitan la prestación del servicio de transporte en el territorio nacional, la obligación de las partes a cargo del servicio que alcanza tanto a los titulares de los vehículos como a los conductores, así como las infracciones y sanciones aplicables a los infractores de la normatividad, resulta innegable la deficiencia del sistema de transportes en nuestro país.

1. Servicio de transporte terrestre

El transporte terrestre debe ser entendido como una actividad económica que provee los medios para realizar el desplazamiento en vías terrestres de personas y mercancías.

Las disposiciones especiales para la prestación del servicio de transporte, se aplican a las personas jurídicas o naturales que prestan el servicio, es decir para los dueños de las unidades terrestres, así como para el personal operativo o conductores. Las normas que regulan el transporte como actividad son diversas, y responden a la independencia para legislar de cada provincia en esta materia; pues además se requiere de autorización administrativa para realizar la actividad. Estando sometidos tanto al control del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, los Gobiernos Regionales, las Municipalidades Provinciales, las Municipalidades Distritales, la Policía Nacional y el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI. En este capítulo encontraremos de manera sistematizada toda la normativa existente en nuestro país con incidencia laboral referida al transporte terrestre.

Artículos 2° y 15°, Ley N° 27181 (08.10.99)

1.1. Ámbito de aplicación

Esta regularización alcanza a las personas naturales o jurídicas que presten servicios de transporte y al personal operativo, es decir a los conductores, que realicen actividades en cualquier lugar del territorio nacional.

Artículo 1°, Ley N° 27181 (08.10.99)

1.2. Autoridad competente respecto de los servicios de transporte

La autoridad competente y órgano rector a nivel nacional, encargado de la regulación, incluyendo la concesión, permisos o autorización de los servicios de transporte, es el Ministerio de Transportes y Comunicaciones - MTC. Siendo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE quien fiscalizará a los empleadores, sobre el cumplimiento de los derechos y beneficios sociales de los trabajadores que presten servicios como conductores. De otro lado, los Gobiernos Regionales y Provinciales en materia de transporte terrestre se encuentran facultados para dictar normas complementarias aplicables a su jurisdicción sujetándose a los criterios previstos en la Ley y los reglamentos nacionales. Asimismo, a la autoridad policial le compete prestar la colaboración y auxilio a la función fiscalizadora que desarrolle la autoridad competente, además de ejercer las funciones en materia de tránsito que por ley le corresponden. Finalmente, al Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI actúa de acuerdo a sus competencias y facultades en materia de acceso al mercado, libre competencia, defensa de los derechos del consumidor y sobre los demás temas dentro del alcance de su competencia.

Artículos 16°, 16°-A, 17°, 18°, 19° y 20°, Ley N° 27181 (08.10.99)

Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías - SUTRAN

Mediante la Ley N° 29380 (16.06.2009) se creó la SUTRAN adscrita al Ministerio de Transportes y Comunicaciones, competente para normar, supervisar, fiscalizar y sancionar las actividades del transporte de personas, carga y mercancías en los ámbitos nacional e internacional y las actividades vinculadas con el transporte de mercancías en el ámbito nacional. La SUTRAN deberá verificar el cumplimiento de las condiciones para el acceso y permanencia de los operadores, así como el cumplimiento de sus obligaciones formales, seguridad, idoneidad, protección al consumidor, tributarias y de sus compromisos laborales y de seguridad social.

Facultad Fiscalizadora

La SUTRAN es competente para supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas relacionadas con el tránsito y las establecidas en el Reglamento Nacional de Vehículos. Tiene como deber denunciar ante la autoridad competente el incumplimiento de obligaciones laborales, ambientales y tributarias en la prestación del servicio de transporte terrestre, que advierta.

Artículo 2°, Ley N° 29380 (16.06.2009)

2. Personas que prestan servicios de transporte

2.1. Transportista

El transportista es la persona natural o jurídica que presta servicio de transporte terrestre público de personas y/o mercancías de conformidad con la autorización correspondiente, emitida por la autoridad competente. Suelen ser los dueños de los vehículos que son usados para presentar el servicio transporte y por ende empleadores en esta relación laboral.

Numeral 3.77, artículo 3°, D.S. N° 017-2009-MTC (22.04.2009)

2.2. Conductor

Persona natural destinada al servicio de transporte. Deberá ser titular de una licencia de conducir vigente de la clase y categoría que corresponda al vehículo que conduce.

Artículo 29°, D.S. N° 017-2009-MTC (22.04.2009)

2.3. Condiciones para desempeñar la actividad

Para el caso del servicio de transporte regular de personas, el conductor deberá contar con las siguientes condiciones:

- Ser titular de una licencia de conducir de la categoría prevista en el RLC y que se encuentre vigente.
- Deberán tener como máximo para conducir vehículos del servicio de transporte la edad de setenta (70) años.
- Aptitud física y psíquica, pudiendo la autoridad competente adoptar las medidas que estime necesarias para su verificación.

Por lo que los conductores que ocasionen accidentes de tránsito durante la prestación del servicio, con consecuencias de muerte o lesiones personales graves, deberán aprobar un nuevo examen psicosomático y de conocimientos de las normas de tránsito y seguridad vial ante la autoridad que corresponda, sin perjuicio de las acciones penales y administrativas correspondientes. Mientras no aprueben dicho examen, no podrán conducir vehículos destinados al servicio de transporte. El resultado del examen se anotará en el registro administrativo correspondiente. Si el conductor vuelve a ocasionar un accidente de tránsito con consecuencias de muerte o lesiones graves, se le inhabilitará por tres (3) años para la conducción de vehículos destinados al servicio de transporte. Para el caso del transporte terrestre turístico, el conductor sólo tendrá que cumplir la condición de, tener un mínimo de dos (2) años de experiencia en la conducción de vehículos de transporte de personas de cualquier modalidad.

Artículo 29°, D.S. N° 017-2009-MTC (22.04.2009)

2.4. Sanciones administrativas⁽¹⁰⁹⁾

Las sanciones administrativas para el conductor son:

- Amonestación.
- Multa.
- Suspensión por sesenta (60) días calendario de la habilitación para conducir vehículos del servicio de transporte terrestre.
- Suspensión por noventa (90) días calendario de la habilitación para conducir vehículos del servicio de transporte terrestre.
- Inhabilitación por un (1) año para conducir vehículos del servicio de transporte terrestre.
- Cancelación de la habilitación del conductor para conducir vehículos del servicio de transporte terrestre.
- Inhabilitación definitiva para conducir vehículos del servicio de transporte terrestre o realizar actividades vinculadas a la conducción de vehículos de transporte terrestre.

Artículo 100°, D.S. N° 017-2009-MTC (22.04.2009)

3. Derechos de los trabajadores

3.1. Derechos y beneficios laborales

Son de aplicación todos los beneficios laborales incluidos en el Régimen General Privado.

3.2. Jornada de trabajo⁽¹¹⁰⁾

- Los conductores de vehículos del servicio de transporte público de personas, de ámbito nacional y regional no deberán estar al volante más de 5 horas continuas en el servicio diurno (realizado entre las 6:00 A.M. y las 9:59 P.M.) o más de 4 horas continuas en el servicio nocturno (comprendido entre las 10:00 P.M. y las 5:59 A.M.). La duración acumulada de jornadas de conducción no deberá exceder de 10 horas en un período de 24 horas. Para efectos de la determinación de la duración acumulada de jornadas de conducción, se considerará de manera conjunta la realizada por el conductor en el servicio de transporte de ámbito nacional y la realizada en el servicio de transporte de ámbito regional, cuando los servicios se presten de manera sucesiva. El exceso en la jornada de conducción, será sancionable cuando supere en 30 minutos o más la que corresponda al servicio diurno o nocturno. Apenas excedida la jornada de conducción, resultará aplicable de manera inmediata la medida preventiva de interrupción de viaje de acuerdo con lo establecido en el D.S. N° 017-2009-MTC (22.04.2009).
- En el servicio de transporte regular y especial de personas de ámbito nacional, cuando el tiempo de viaje supere las 20 horas, el transportista deberá tomar las previsiones para contar con un tercer conductor habilitado que permita que se cumpla con las jornadas máximas de conducción (el tercer conductor podrá tomar la conducción del vehículo en un punto intermedio de la ruta).
- En el servicio de transporte regular de personas de ámbito nacional y regional, cuando el tiempo de viaje sea menor a 5 horas, el tiempo de descanso entre cada jornada de conducción será no menor de 1 hora. En ningún caso se podrá superar el tope de la duración acumulada de jornadas previsto. En caso que el tiempo de viaje sea menor de 2 horas el tiempo de descanso entre cada jornada de conducción será no menor de 30 minutos. Solo de manera excepcional se permite la extensión de la jornada máxima de conducción, en caso de accidente, avería retraso imprevisto, perturbación del servicio, interrupción del tránsito o fuerza mayor.

(109) Las infracciones al servicio de transporte en que incurran el transportista, el propietario, el conductor, el titular y/o el operador de la infraestructura complementaria de transporte, se tipifican y califican en conformidad con los anexos que forman parte del D.S. N° 017-2009- MTC (22.04.2009), vigente a partir del 01.07.2009.

(110) La Jornada de Conducción es el tiempo dedicado a dicha tarea durante el tiempo de circulación del vehículo.

- Los conductores de vehículos destinados a la prestación del servicio de transporte público regular de personas de ámbito provincial, no deberán realizar jornadas de conducción efectiva continua de más de 5 horas, y deberán gozar de un tiempo de descanso entre cada jornada de conducción no menor de 1 hora; en caso que la jornada de conducción efectiva sea menor de 2 horas, el tiempo de descanso será no menor de 30 minutos. La duración acumulada de jornadas de conducción no deberá exceder de 10 horas en un período de 24 horas.

Artículo 30°, D.S. N° 017-2009-MTC (22.04.2009)

JORNADAS DE TRABAJO							
Servicio	Jornada máxima diurna ⁽²⁾	Jornada máxima nocturna ⁽³⁾	Jornada de conducción efectiva	Descanso entre cada jornada	Tiempo de viaje ⁽⁴⁾	Obligaciones del transportista	Duración acumulada de conducción ⁽⁵⁾
Transporte público de personas, de ámbito nacional y regional	5 horas continuas	4 horas continuas					Máximo de 10 horas en un período de 24 horas
Transporte regular y especial de personas de ámbito nacional	5 horas	4 horas			Superior a 20 horas (Jornada debe ser realizada por 3 conductores)	Contar con un tercer conductor habilitado para prestar el servicio	Máximo de 10 horas en un período de 24 horas
Transporte regular de personas de ámbito nacional y regional	5 horas	4 horas	Menor a 5 horas	No menor de 1 hora			Máximo de 10 horas en un período de 24 horas
			Menor a 2 horas	No menor a 30 minutos			
Transporte público regular de personas de ámbito provincial	5 horas	4 horas	5 horas	No menor de 1 hora			Máximo de 10 horas en un período de 24 horas
			Menor a 2 horas	No menor a 30 minutos			

(1) Solo de manera excepcional se permite la extensión de la jornada máxima de conducción, en caso de accidente, avería retraso imprevisto, perturbación del servicio, interrupción del tránsito o fuerza mayor.

(2) Realizada entre las 6:00 a.m. y las 9:59 p.m.

(3) Realizada entre las 10:00 p.m. y las 5:59 a.m.

(4) Es el tiempo que demanda cumplir la ruta y el itinerario autorizado.

(5) Se considerará de manera conjunta la realizada por el conductor en el servicio de transporte de ámbito nacional y la realizada en el servicio de transporte de ámbito regional, cuando los servicios se presten de manera sucesiva.

4. Accidentes de tránsito

Se debe tener presente que si como consecuencia de un accidente de tránsito resultan afectados trabajadores del Régimen General de la Actividad Privada y Sector Público, no obstante su condición de asegurado regular en EsSalud, recibirán las prestaciones que otorga el Seguro Obligatorio por Accidentes de Tránsito (SOAT). Ello, en atención al artículo 9° del D.S. N° 009-97-SA (09.09.97), mediante el cual se dispone que el otorgamiento de las prestaciones de la Seguridad Social, corresponderá en exceso de la cobertura proporcionada por los seguros obligatorios de Ley.

Al respecto, debemos mencionar que el artículo 36° del D.S. N° 024-2002-MTC (14.06.2002), TUO del Reglamento Nacional de Responsabilidad Civil y Seguros Obligatorios por Accidentes de Tránsito, modificado por el artículo 1° del D.S. N° 001-2004-MTC (13.01.2004), precisa que las indemnizaciones y prestaciones previstas por el SOAT se pagarán con preferencia a cualquiera otra que favorezca a la víctima o a sus beneficiarios en virtud de seguros particulares o coberturas propias del sistema de seguridad social, incluyendo la que provenga de la legislación sobre accidentes de trabajo, las que se pagarán en la parte no cubierta por el seguro que se establece en dicho Reglamento.

De esa manera, en caso el accidente sufrido por el trabajador sea de tránsito, aún cuando califique como un accidente de trabajo, sólo luego de utilizar la cobertura otorgada por el SOAT, podrá el trabajador hacer uso de las prestaciones otorgadas por EsSalud.

Las prestaciones otorgadas por el SOAT no sólo incluyen la atención médica, sino también abarca aquellas prestaciones dirigidas a cubrir las consecuencias económicas del accidente, tal como veremos a continuación.

El artículo 29° del D.S. N° 021-2005-MTC (19.08.2005), norma que modifica el D.S. N° 024-2002-MTC (14.06.2002) Texto Único Ordenado del Reglamento Nacional de Responsabilidad Civil y Seguros Obligatorios por Accidentes de Tránsito, establece la cobertura mínima para el caso de los accidentes de tránsito, por cada persona ocupante o tercero no ocupante de un vehículo automotor asegurado, la cual señalaremos seguidamente:

RIESGOS	COBERTURA POR PERSONA
Muerte	4 UIT
Invalidez permanente	hasta 4 UIT
Incapacidad temporal	hasta 1 UIT
Gastos médicos	hasta 5 UIT
Gastos de sepelio	hasta 1 UIT

4.1. Prestaciones médicas

Los gastos médicos comprenden la atención pre hospitalaria, los gastos de atención médica, atención hospitalaria, quirúrgica y farmacéutica; y otros gastos que sean necesarios para la rehabilitación de la víctima.

Los gastos de transporte están comprendidos dentro de los gastos médicos, únicamente cuando se trate del traslado de un paciente de un centro de salud a otro de mayor capacidad resolutive o cuando, por la naturaleza o gravedad de las lesiones, deba trasladarse a la víctima desde el lugar del accidente a otra ciudad.

El pago correspondiente a los gastos médicos se efectuará hasta el monto de 5 UIT (establecido en el recuadro anterior).

Cabe precisar que, el pago de la indemnización por concepto de invalidez permanente o incapacidad temporal de cualquier índole, no afectará el derecho a percibir la indemnización que corresponda por concepto de gastos médicos.

Artículo 29°, D.S. N° 021-2005-MTC (19.08.2005)

4.2. Prestaciones económicas

Adicionalmente a la cobertura de los gastos médicos, el SOAT cubrirá:

- **Indemnización por incapacidad temporal**

El pago por cada día de incapacidad temporal será el equivalente a la treintava parte (1/30) de la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente al momento de otorgarse la prestación y hasta el monto establecido.

- **Indemnización por invalidez permanente**

La indemnización por invalidez permanente, se pagará conforme a la tabla contenida en el anexo adjunto al Reglamento.

- **Indemnización por muerte**

La indemnización por muerte consiste en 4 UIT, la cual se pagará de manera íntegra.

- **Gastos de sepelio**

El pago correspondiente a los gastos de sepelio, se efectuará hasta por un monto de 1 UIT (establecido en el recuadro anterior).

Para terminar, precisaremos que el Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito podrá ser contratado por coberturas superiores a las mencionadas precedentemente.

Artículo 29°, 021-2005-MTC (19.08.2005)

CAPÍTULO 27

Trabajadores mineros

Es necesario señalar que, a diferencia de los diversos regímenes especiales abarcados hasta el momento, para el caso específico de los trabajadores mineros no existe una regulación unificada que contenga el tratamiento laboral que deberá aplicarse a los trabajadores de la referida actividad. Sin embargo, a continuación expondremos ciertos aspectos relevantes de aplicación exclusiva a los trabajadores de la actividad minera.

1. Ingreso mínimo minero

Debido a las características especiales en las que se desarrolla el trabajo minero, a partir del 1° de agosto de 1989, los trabajadores al servicio de la actividad minera tienen derecho a percibir como contraprestación a las labores realizadas el denominado Ingreso Mínimo Minero que, tal como señalamos, no podrá ser inferior al monto que resulte de aplicar un 25% adicional a la Remuneración Mínima Vital vigente en la oportunidad de pago. El referido 25% tendrá las mismas características de la denominada Bonificación Suplementaria. Asimismo, tienen derecho a percibir el Ingreso Mínimo Minero los trabajadores empleados y obreros de la actividad minera, incluido el personal que labora a través de contratistas y subcontratistas.

Artículos 1° y 2°, D.S. N° 030-89-TR (06.09.89)

Al respecto, mediante R.M. N° 091-92-TR (08.04.92), se aclaró que este incremento se calculará sobre la Remuneración Mínima Vital (RMV). Por tanto, la remuneración del trabajador minero no podrá ser inferior a S/. 937,50 (RMV + 25%)⁽¹¹¹⁾.

Artículos 1° y 5°, R.M. N° 091-92-TR (08.04.92)

Por otra parte, de conformidad con lo establecido por la R.M. N° 091-92-TR (08.04.92), cuando por la naturaleza del trabajo o convenio, el servidor labore menos de cuatro (4) horas diarias, percibirá el equivalente de la parte proporcional de la RMV establecida, tomándose como base para este cálculo el correspondiente a la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios.

Artículo 3°, R.M. N° 091-92-TR (08.04.92)

2. Asignación familiar

En cuanto a la asignación familiar, este concepto ha sido fijado por la Ley N° 25129 (06.12.89), estableciéndose que el monto correspondiente por dicho concepto será el 10% de la RMV; es decir, la asignación familiar actualmente equivale a S/. 75,00⁽¹¹⁾.

Sin perjuicio de lo mencionado, en el caso de los trabajadores mineros, surge la duda respecto de si la mencionada asignación familiar debe ser calculada tomando como base la Remuneración Mínima Vital o el Ingreso Mínimo Minero.

Al respecto, debe observarse que literalmente la norma sobre asignación familiar establece que la asignación familiar se calculará sobre el Ingreso Mínimo Legal, concepto que fue actualizado y equiparado al concepto de Remuneración Mínima Vital por medio de la R.M. N° 091-92-TR (08.04.92).

En tal sentido, entendemos que la asignación familiar equivale al 10% de la Remuneración Mínima Vital establecido para todos los casos. Por tanto, la asignación familiar para los trabajadores mineros no se calculará sobre el Ingreso Mínimo Minero, sino sobre la Remuneración Mínima Vital, como lo establece la literalidad de la Ley N° 25129 (06.12.89).

(111) Dicho monto se obtiene tomando en consideración la Remuneración Mínima Vital vigente a partir del 01 de junio de 2012 (S/. 750.00), de conformidad con lo dispuesto por el D.S. N° 007-2012-TR (17.05.2012).

3. Remuneración por trabajo en horario nocturno

De acuerdo con lo establecido en el artículo 8° del D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002), TUO de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, las labores desarrolladas durante el horario nocturno, es decir, entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m., no pueden ser remuneradas con un monto menor a la RMV más un 35% de su monto. En otras palabras, los trabajadores que laboren en horario nocturno no podrán percibir una remuneración menor a S/. 1 012,50 (RMV + 35%)⁽¹¹²⁾.

Artículo 8°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002)

Para el caso de los trabajadores mineros que laboren en el referido horario, la remuneración que éstos percibirán por laborar durante dicho período, deberá ser calculada sobre el Ingreso Mínimo Minero. Lo mencionado, en cuanto la bonificación por trabajo nocturno tiene como finalidad compensar las consecuencias negativas que implica el trabajo durante dicho horario; esta situación no varía en caso el trabajador perciba una remuneración mayor a la RMV.

Por tanto, para el caso de los trabajadores mineros que laboren durante el horario nocturno, el porcentaje adicional de la remuneración será del 35%, y será aplicable sobre el Ingreso Mínimo Minero; es decir, S/. 1 265,63 (S/. 937,50 + 35%)⁽²⁾.

DERECHOS DEL TRABAJADOR MINERO	
Remuneración mensual	RMV + 25% = ingreso mínimo minero
Asignación familiar	10% de la RMV
Remuneración por trabajo nocturno	Ingreso mínimo minero + 5%
Jornada de trabajo	48 horas semanales
Día del trabajador minero	5 de diciembre. Día no laborable

4. Jornada de trabajo

En principio todo trabajador debe tener una jornada máxima de 8 horas diarias o 48 semanales pero por la actividad especial que realizan los trabajadores mineros puede tener jornadas atípicas o acumulativas (Ver Capítulo 6 apartado 1.5.).

5. Día del trabajador minero

Mediante el D.S. N° 031-89-TR (06.09.89) se declaró el día 5 de diciembre como Día del Trabajador Minero, en calidad de feriado no laborable, para los trabajadores de esta rama de actividad que prestan servicios en la minería metálica, así como para los trabajadores metalúrgicos que laboren en la actividad minero - metalúrgica, regidos por la Ley General de Minería.

Artículo 1°, D.S. N° 031-89-TR (06.09.89) y artículo 1°, D.S. N° 055-89-TR (04.12.89)

En tal sentido, no están comprendidos dentro de sus alcances, los trabajadores que prestan servicios en las oficinas administrativas ubicadas en localidades distintas a las unidades vinculadas con el proceso de exploración y explotación minera.

Artículo 2°, D.S. N° 055-89-TR (04.12.89)

Para los efectos del goce y pago de las remuneraciones por el citado día, se tendrá en cuenta las normas contenidas en el D. Leg. N° 713 (08.11.91), modificado por la Ley N° 26331 (23.06.94) y su Reglamento, el D.S. N° 012-92-TR (03.12.92).

(112) Dicho monto se obtiene tomando en consideración la Remuneración Mínima Vital vigente a partir del 01 de junio de 2012 (S/. 750.00), de conformidad con lo dispuesto por el D.S. N° 007-2012-TR (17.05.2012).

6. Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica (FCJMMS)

El Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica (FCJMMS), se creó mediante Ley N° 29741 (09.07.2011) en la cual se indicó que los trabajadores que desarrollen actividades riesgosas para su vida y salud y se jubilen mediante la Ley N° 25009 (25.01.89), Ley de jubilación de los trabajadores mineros, y la Ley N° 27252 (07.01.2000), Ley que establece el derecho a la jubilación anticipada para los afiliados al SPP, tendrán un monto adicional al de su pensión al momento de su jubilación denominado Beneficio Complementario el cual será cubierto por el FCJMMS.

El FCJMMS es un fondo de seguridad social de carácter intangible cuya finalidad es otorgar un beneficio complementario a la pensión de jubilación de los trabajadores y ex trabajadores mineros, metalúrgicos y siderúrgicos que laboren en minas subterráneas o aquellos que realicen labores directamente extractivas en las minas a tajo; así como quienes laboren en centros mineros, metalúrgicos o siderúrgicos conforme a las definiciones en el D.S. N° 029-89-TR (24.08.89) y el D.S. N° 164-2001-EF (19.07.2001).

El FCJMMS, está constituido por los aportes de los trabajadores y las empresas, el aporte es de 0,5% de la renta neta anual de las empresas mineras, metalúrgicas y siderúrgicas, antes de impuestos; y el aporte del 0,5% mensual de la remuneración bruta mensual de cada trabajador, el cual constituirá un fondo de seguridad social.

ENTIDAD	FUNCIONES
Fondo Consolidado de Reservas Previsionales (FCR)	Administrar los recursos del FCJMMS.
ONP	- Administrar el beneficio complementario. - Realizar el cálculo del mismo. - Efectuar el cálculo actuarial. - Absolver las consultas vinculadas al funcionamiento del FCJMMS.
AFP	Remitir a la ONP la información necesaria para el cálculo del beneficio complementario.
SUNAT	Administrar los aportes los cuales serán transferidos al FCR para integrar el FCJMMS, luego de deducir la comisión respectiva en favor de la SUNAT y la comisión correspondiente a la ONP.
SBS	Supervisar y controlar el FCJMMS.
Comisión mixta	Fiscalizar la gestión de los recursos del FCJMMS.

6.1. Pago de los aportes

Están obligados a retener el aporte, los sujetos que paguen o acrediten remuneraciones a los trabajadores. Las retenciones deberán ser pagadas a la SUNAT dentro de los plazos establecidos en el Código Tributario para las obligaciones de periodicidad mensual.

Los aportes de la empresa deberán ser pagados a la SUNAT dentro de los 12 primeros días hábiles del mes siguiente de presentada la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta que efectúen las empresas. En caso de incumplimiento del pago de los aportes se aplicará los intereses de acuerdo con lo dispuesto en el Código Tributario.

6.2. Requisitos para el goce del beneficio complementario

Los requisitos para el goce del beneficio complementario son:

- Presentar la solicitud de obtención del beneficio complementario ante la ONP o AFP en que se haya obtenido el derecho pensionario, hasta el último día de cada año.
- Acreditar la condición de pensionista:
 - Para el caso del SNP: contar con el acto administrativo que otorga la pensión al beneficiario y/o

estar percibiendo dicha pensión.

- Para el caso del SPP: percibir pensión bajo cualquier modalidad.
- La pensión no sea mayor a la UIT ni al promedio de las remuneraciones (promedio de las remuneraciones percibidas en los 12 últimos meses anteriores a la fecha de cese).

(*) Ver sección correspondiente en el Título VII.

6.3. Período 2013

Mediante la Resolución de Superintendencia N° 020-2014/SUNAT (24.01.2014) se establecieron la forma y condiciones en que las empresas mineras, metalúrgicas y siderúrgicas realizarán el pago de sus aportes al FCJMMS correspondientes al período 2013. Para ello, se ha dispuesto lo siguiente:

a. Medio de pago

El pago debe hacerse mediante el sistema Pago Fácil a través de SUNAT Virtual o en los bancos habilitados utilizando el número de pago SUNAT (NPS), los cuales generan el Formulario N° 1662 – Boleta de Pago, el Formulario Virtual N° 1662 – Boleta de Pago o el Formulario Virtual N° 1663 – Boleta de Pago, respectivamente, consignando como período tributario 13/2013 y como código de tributo: 5631 – FONDO CJMMS-LEY 29741-EMPRESAS.

b. Cálculo del aporte

El aporte del empleador del 0.5% sobre la renta neta anual antes de impuestos se hará sobre el monto consignado en la casilla 110 renta neta imponible del PDT 684: renta anual 2013 – tercera categoría e ITF.

c. Vencimiento

Este pago debe realizarse hasta el 12 día hábil del mes siguiente a aquel en que se presente el PDT 684: renta anual 2013 – tercera categoría e ITF.

CAPÍTULO 28

Trabajadores de la industria textil

La prima textil se encuentra regulada desde el año 1944, por medio del Decreto Supremo del 10 de julio de ese año, debido a su antigüedad se cuestionó su vigencia, el cual se aclaró mediante Resolución Directoral N° 197-80-DGT-610000.

De otro lado, debido a los cambios ocurridos en la actividad textil, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitió el Decreto Supremo N° 014-2012-TR (29.08.12), el cual precisa y regula los alcances de la bonificación denominada prima textil a efectos de dotar de seguridad jurídica a los trabajadores y empleadores.

Éste beneficio se encuentra vigente desde el 11 de julio de 1944 estando las empresas de la industria textil obligadas de otorgar a sus trabajadores esta bonificación.

1. Ámbito de aplicación

La bonificación denominada prima textil regulada por los Decretos Supremos del 10 de julio de 1944, 24 de julio y 14 de setiembre del mismo año, y del 13 de julio de 1951, se otorga a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada que pertenezcan al rubro textil según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIIU).

El Decreto Supremo N° 014-2012-TR (20.08.2012) indica que los sujetos obligados, es decir los empleadores, serán aquellas personas naturales o jurídicas que realicen actividades propias de la industria textil correspondientes a las clases 1711 y 1712 de la División 17 de la sección D de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIIU) Revisión 3 y éstas son:

Sección D – Industrias manufactureras
División 17 - Fabricación de productos textiles
171 - Hilatura, tejeduría y acabado de productos textiles
1711 Preparación e hilatura de fibras textiles; tejeduría de productos textiles: En esta clase se incluyen las operaciones de preparación de fibras textiles, tales como devanado y lavado de la seda; desengrase, carbonización y teñido del vellón; otras operaciones de preparación, incluso cardado y peinado de esas fibras y de las de yute, sisal, lino, ramio, cáñamo de Manila, coco y otras fibras vegetales o animales, así como de todos los tipos de fibras textiles manufacturadas. Los subproductos, incluso desperdicios como la grasa de la lana, también se consideran productos. Cuando es resultado de un proceso de fabricación integrado, en esta clase se incluye la producción de fibras a partir de hilachas. Hilatura, fabricación de hilados e hilos para tejeduría y costura, para venta al por menor y al por mayor, y para procesamiento ulterior. Estos hilados e hilos pueden estar constituidos por distintos tipos de material textil, incluso mezclas. También se incluye la fabricación de hilados de papel. Tejeduría, fabricación de tejidos anchos de todos los materiales mencionados anteriormente, incluso sus mezclas. También se incluyen los tejidos de fibra de vidrio y la fabricación de fibras especiales, como tejidos aterciopelados y de felpilla, tejidos de rizo para toallas, gasa, etc. Cuando forman parte de los procesos antes mencionados, se incluyen las operaciones de acabado, tales como blanqueo, teñido, calandrado, perchado, encogimiento y estampado. Exclusiones: Las operaciones de preparación realizadas en combinación con actividades agrícolas o ganaderas se incluyen en la clase apropiada de la división 01 ó 02 (Agricultura, ganadería, caza y silvicultura), según la actividad principal. El enriamiento de plantas que dan fibras textiles, como el yute, el lino y el bonote, se incluye en la clase 0111 (Cultivo de cereales y otros cultivos n.c.p.).
El desmotado de algodón se incluye en la clase 0140 (Actividades de servicios, agrícolas y ganaderos, excepto las actividades veterinarias).
El acabado de productos textiles de la clase 1711 por unidades que no fabrican ese tipo de productos se incluye en la clase 1712 (Acabado de productos textiles).
La fabricación de productos textiles para cubrimiento de pisos se incluye en la clase 1722 (Fabricación de tapices y alfombras).

Sección D – Industrias manufactureras

La fabricación de tejidos estrechos y de tejidos especiales se incluye en la clase 1729 (Fabricación de otros productos textiles n.c.p.).

La fabricación de tejidos de punto y ganchillo se incluye en la clase 1730 (Fabricación de tejidos y artículos de punto y ganchillo).

La fabricación de fibras de vidrio se incluye en la clase 2610 (Fabricación de vidrio y productos de vidrio).

La hilatura de hilados de asbesto se incluye en la clase 2699 (Fabricación de otros productos minerales no metálicos n.c.p.).

La producción, como actividad separada, de fibras a partir de hilachas se incluye en la clase 3720 (Reciclamiento de desperdicios y desechos no metálicos).

1712 Acabado de productos textiles:

En esta clase se incluye el acabado, mediante procesos tales como blanqueo, teñido, calandrado, perchado, encogimiento y estampado, de textiles de la clase 1711 no producidos en la misma unidad. No se distingue entre las actividades de este tipo realizadas por contrata o a cambio de una retribución, o mediante la compra de los materiales y la venta ulterior de los productos acabados.

Exclusiones: El acabado de textiles producidos en la misma unidad se incluye en la clase 1711 (Preparación e hilatura de fibras textiles; tejedura de productos textiles), la clase 1729 (Fabricación de otros productos textiles n.c.p.) o la clase 1730 (Fabricación de tejidos y artículos de punto y ganchillo), según corresponda.

La fabricación de tejidos de punto impregnados, bañados, recubiertos y laminados con caucho se incluye en la clase 2519 (Fabricación de otros productos de caucho) si el caucho es el principal constituyente.

2. Monto de la prima textil

La prima textil equivale al 10% de la remuneración del trabajador y en ningún caso podrá ser menor al 10% de la Remuneración Mínima Vital vigente a la fecha de pago, desde el 01 de junio de 2012 la RMV es de S/. 750,00 en consecuencia el monto de la prima no puede ser inferior a S/. 75.00; este monto se otorga con una periodicidad mensual.

Antes de la vigencia del D.S. N° 014-2012-TR, es decir el 21 de agosto de 2012, se establecía que el pago podía ser semestral o mensual, entonces por esta nueva disposición el pago de la prima textil deberá ser mensual.

De otro lado, el artículo 2° del Decreto Supremo del 14 de setiembre de 1944 menciona que no existe un récord de días asistidos para obtener esta prima, pero se paga de acuerdo con los días trabajados y a los salarios percibidos.

Artículo 1°, D.S. N° 014-2012-TR (29.08.2012)

Periodicidad	Porcentaje de la remuneración	Ejemplo
Mensual	10% mensual	Si la remuneración mensual recibida fuera de: S/. 1,000.00 (básico) + S/. 75.00 (asignación familiar) S/. 25.00 (horas extras) S/. 150.00 (comisiones) Total ingreso en el mes = S/. 1,250.00 La prima textil sería de S/. 125.00, en conclusión en ese mes percibiría S/. 1,500.00

3. Trabajadores comprendidos

Tienen derecho al pago de la prima textil todos los trabajadores que presten servicios para los empleadores que realicen actividades propias de la industria textil, señaladas en el punto 1 (división 1711 y 1712 del CIU) sean contratados directamente para el desarrollo de actividades propias de la industria textil o sean destacados o desplazados por terceras empresas para la ejecución de estas labores (intermediación y tercerización laboral).

Los trabajadores de las empresas de tercerización e intermediación laboral que sean desplazados hacia una empresa principal que realiza actividades propias de la industria textil también tendrán derecho al pago de la prima textil.

En caso de empresas de naturaleza mixta sólo se aplicará la prima textil a los trabajadores que realizan labores propias de la actividad textil, excluyendo a los que realizan otras actividades (por ejemplo personal administrativo, etc.), es decir solo tendrán derecho el trabajador obrero textil que realiza labores operativas o manuales directamente vinculadas con las actividades reguladas en el punto 1 señalado.

Artículo 2°, D.S. N° 014-2012-TR (29.08.2012)

4. La prima textil y su carácter remunerativo

El monto de la prima textil tiene carácter remunerativo y se paga mensualmente en función de los días laborados, ello quiere decir que es computable para el cálculo de todos los beneficios sociales, entiéndase para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, vacaciones, utilidades, etc.

Prima textil	
¿Afecto SPP?	SÍ
¿Afecto SNP?	SÍ
¿Afecto a renta de 5ta. categoría?	SÍ
¿Computable para CTS?	SÍ
¿Computable para vacaciones?	SÍ
¿Computable para gratificaciones?	SÍ
¿Computable para utilidades?	SÍ

5. La prima textil en relación al aporte a la seguridad social y previsional

En lo que respecta al aporte a Essalud, el segundo párrafo del literal a) del artículo 6° de la Ley N° 26790 (17.05.1997) indica que para efectos del aporte del 9% de la remuneración o ingreso, se considera remuneración la definida en el TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral– aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (27.03.1997) y en el TUO del Decreto Legislativo N° 650 –Ley de Compensación por Tiempo de Servicios– aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR (01.03.1997); entonces, el monto que perciba el trabajador por concepto de prima textil será considerado para efectos del aporte al Essalud debido a que el mencionado importe es un concepto remunerativo.

En relación al aporte previsional, tanto para el Sistema Nacional de Pensiones –ONP– como el Sistema Privado de Pensiones –AFP– se tomará en cuenta el monto por concepto de prima textil para el referido aporte pensionario, conforme lo indicado en el Decreto Ley N° 19990 (30.04.1973), el cual regula el Sistema Nacional de Pensiones y el Decreto Supremo N° 004-98-EF (21.01.1998), reglamento del TUO de la Ley de Sistema Privado de Pensiones.

6. La prima textil y el impuesto a la renta

El monto de la prima textil, al provenir del trabajo personal en relación de dependencia, está afecto a la retención del impuesto a la renta por quinta categoría indicado expresamente en el literal a) del artículo 34° del Decreto Supremo N° 179-2004-EF (08.12.2004) –TUO de la Ley del Impuesto a la Renta–, ello quiere decir que el mencionado monto será considerado para la proyección anual para efectos de determinar si el empleador deberá retener al trabajador por concepto del impuesto a la renta si es que dicha proyección supera el tope de las 7 UIT.

CAPÍTULO 29

Trabajadores pesqueros y de la industria pesquera

1. Trabajadores pescadores

Mediante el Decreto Supremo N° 014-2004-TR (15.12.2004) se estableció que los beneficios compensatorios y sociales de los trabajadores pescadores en sus diversas modalidades, deben ser cancelados por el empleador por los períodos mensuales. Esta obligación inicio su vigencia el 01 de enero de 2005.

Artículo 9°, D.S. N° 014-2004-TR (15.12.2004)

1.1. Determinación de los cargos de dirección y confianza

En concordancia con el artículo 43° del TUO aprobado por D.S. N° 003-97-TR, se ha calificado como cargo de dirección:

- Capitán de la Nave (Patrón de Pesca o Capitán de Pesca)
Y se ha determinado como cargos de confianza sin fiscalización inmediata:
- Segundo Patrón, Ingeniero de Máquinas, Motoristas de Pesca y Piloto de Navegación si lo hubiere.
Convenio Colectivo 2012-2017 (12.03.2012)

1.2. Labores de preparación y acondicionamiento

La dotación pesquera está obligada a presentarse y desempeñar labores de preparación y acondicionamiento de la embarcación para faenas de pesca 3 días antes y tres 3 días después de la temporada de pesca, sin pago adicional.

Convenio Colectivo 2012-2017 (12.03.2012)

1.3. Remuneración

La remuneración en el sector pesquero se determina de acuerdo a un porcentaje de tonelada métrica de harina de pescado, en función de la convención colectiva entre el Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones del Perú –SUPNEP– en representación de los trabajadores pesqueros, conjuntamente con la Asociación de Armadores de Nuevas Embarcaciones Pesqueras –AANEP–; de esta manera se ha convenido que para los años 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, de acuerdo a convenio colectivo, la participación de pesca para el consumo humano indirecto, por tonelada métrica de pesca descargada, será igual al 20.5% del 8% del precio promedio de la tonelada métrica de harina de pescado.

Para determinar el monto de la participación de pesca, el precio promedio de la tonelada métrica de harina de pescado será el valor FOB expresado en US \$/TMB, obtenido en base a la información proporcionada por SUNAT-ADUANET, vigente en la fecha de corte para el cálculo de la planilla de participación de pesca, es decir, el primer día hábil siguiente después de la fecha de corte de la semana correspondiente.

Cabe resaltar que este convenio colectivo, así como la remuneración establecida en él, no será de aplicación para las PEEAS, a quienes se le seguirá aplicando el D.S. N° 009-76-TR (21.07.76)⁽¹¹³⁾.

(113) Mediante el D.S. N° 014-2004-TR (15.12.2004) se ha derogado el artículo 49° del D.S. N° 009-75-TR, referido a las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad. Por tanto, podemos concluir que las demás disposiciones de esta norma mantienen su vigencia.

1.3.1. Distribución

La participación de pesca se distribuirá entre toda la dotación pesquera de la siguiente forma:

- El Patrón o Capitán de Pesca, percibirá 2 partes.
- El Segundo Patrón, percibirá una parte y media (1 1/2).
- El Primer Motorista o quien lo sustituya, percibirá una parte y media (1 1/2).
- Los miembros restantes de la dotación pesquera percibirán 1 parte cada uno.

Comentario especial merecen los siguientes:

- La participación de pesca en el caso de embarcaciones pesqueras con sistema de refrigeración a bordo, con permiso de pesca vigente otorgado por el Ministerio de la Producción para Atún, Barrilete y otros recursos que califiquen como pesca incidental, será pactada de común acuerdo entre armadores y tripulantes.
- En las embarcaciones pesqueras propulsadas por motores cuya potencia sobrepasen los 750 KW, en las que la autoridad marítima exija la presencia de un ingeniero de máquinas y/o oficial de navegación, los asociados a la AANEP pagarán como contraprestación el equivalente a una parte y media de la participación al ingeniero de máquina y al piloto afiliados al SUPNEP que presten dichos servicios.

Convenio Colectivo 2012-2017 (12.03.2012)

1.3.2. Bonificación por especialidad

Adicionalmente a la remuneración se entregará una bonificación por especialidad a los siguientes trabajadores:

- El Primer Motorista percibirá adicionalmente una bonificación mensual de S/. 2,600.00 con un reajuste anual del 2%.
- El Segundo Motorista percibirá adicionalmente una bonificación mensual de S/. 2,100.00 con un reajuste anual del 2%.
- El Cocinero percibirá adicionalmente cuando efectúe trabajos de cocina a bordo, en operación de pesca, en trabajos de mantenimiento o reparación, o en periodo de veda por orden del armador, una bonificación diaria de S/. 25.00 con un reajuste anual del 2%.

Asimismo, con el Convenio 2012-2017 se incluye el pago para el primer panguero, al que se le debe abonar la cantidad de S/. 25 soles diarios por cada día de pesca descansada, siempre que asuma la responsabilidad en la panga. Esta bonificación estará sujeta a un reajuste del 20% de manera anual.

Estas bonificaciones están sujetas al pago de los aportes por beneficios sociales a la CBSSP.

Convenio Colectivo 2012-2017 (12.03.2012)

Finalmente, el Convenio Colectivo vigente, establece la entrega de víveres y pasajes para los miembros de la dotación pesquera donde se les ordena el retorno a su lugar de residencia y la embarcación se encuentre en un puerto distinto al de su base.

1.3.3. Entrega de boletas de pago

Los armadores deberán entregar a cada miembro que labore bajo su dependencia una boleta de pago semanal, mediante vía virtual ya sea a través de intranet o correo electrónico.

Convenio Colectivo 2012-2017 (12.03.2007), D.S. N° 001-98-TR modificado por D.S. N° 009-2011-TR

En la boleta de pago se deberá detallar:

- Los pesos de descarga diaria y total de tonelada semanal.
- El número de tripulantes que participen en la faena.

1.4. Beneficios sociales

El empleador deberá realizar el pago de los beneficios laborales que se detallan en los siguientes numerales, y que al 01.01.2005 se encontraban bajo la supervisión de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (CBSSP).

Artículo 1º, D.S. N° 014-2004-TR (15.12.2004)

Los beneficios que el empleador deberá cancelar directamente al trabajador son:

- CTS.
- Vacaciones.
- Gratificaciones legales.

Artículo 2º, D.S. N° 014-2004-TR (15.12.2004)

El pago de los beneficios sociales y compensatorio, se efectuará de manera mensual y con efecto cancelatorio.

Artículo 4º, D.S. N° 014-2004-TR (15.12.2004)

A continuación detallamos las reglas aplicables para el cálculo los beneficios laborales antes mencionados.

1.4.1. Período computable

El tiempo computable para el pago de dichos beneficios son los períodos efectivamente laborados.

Artículo 2º, D.S. N° 014-2004-TR (15.12.2004)

1.4.2. Oportunidad y forma de pago

a. Elección del depositario

El trabajador deberá aperturar 2 cuentas en una institución bancaria de alcance nacional de su elección, una para el pago de la CTS y otra para la cancelación de las vacaciones y gratificaciones ⁽¹¹⁴⁾.

b. Comunicación al empleador

Dentro de los 5 días hábiles de iniciada la prestación de sus servicios, el trabajador deberá comunicar a su empleador el nombre de la institución bancaria elegida y los números de cuentas.

Si el trabajador no comunica estos datos, el empleador efectuará los pagos en la institución bancaria de su elección, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el periodo más largo permitido.

c. Oportunidad del depósito

El empleador deberá depositar en las cuentas del trabajador los beneficios correspondientes a un mes, dentro de los 5 días hábiles al mes siguiente de iniciada la prestación. Para estos efectos, la CBSSP deberá señalar los periodos semanales que deben ser cancelados en cada oportunidad.

Artículo 4º, D.S. N° 014-2004-TR (15.12.2004)

1.4.3. CTS

(114) De acuerdo con el artículo 4.1º del D.S. N° 014-2004-TR, las operaciones que se realicen en estas cuentas se encuentran exoneradas del Impuesto a las Transacciones Financieras (ITF).

a. Monto

La CTS equivale al 8,33% de la remuneración computable que perciba el trabajador por el tiempo efectivamente laborado.

Artículo 2°, D.S. N° 014-2004-TR (15.12.2004)

b. Retiro de la CTS

La CTS sólo podrá ser retirada por el trabajador cuando se produzca su cese definitivo en la actividad pesquera. Para ello deberá cumplir con presentar a la institución bancaria respectiva, la constancia emitida por la CBSSP certificando dicha situación. Esta institución está autorizada para requerir la documentación que, a su criterio, acredite el cese definitivo del trabajador en la actividad pesquera.

Artículo 5°, D.S. N° 014-2004-TR (15.12.2004)

c. Retiros parciales

El trabajador podrá realizar retiros parciales con cargo de su CTS e intereses acumulados, siempre que no excedan en conjunto del 50% de estos, computados desde el inicio de los depósitos. El cálculo se realizará a la fecha en que el trabajador solicite a la institución bancaria el retiro parcial de la CTS.

Artículo 5°, D.S. N° 014-2004-TR (15.12.2004)

d. Aplicación supletoria del régimen general

En los aspectos no regulados sobre CTS por las disposiciones antes detalladas, será de aplicación el D.S. N° 001-97-TR (01.03.97) y su reglamento.

Artículo 7°, D.S. N° 014-2004-TR (15.12.2004)

1.4.4. Gratificaciones

a. Monto

Las gratificaciones legales equivalen al 16,66% de la remuneración que perciba el trabajador por el tiempo efectivamente laborado.

Artículo 2°, D.S. N° 014-2004-TR (15.12.2004)

b. Retiro de las gratificaciones

El trabajador podrá retirar libremente lo depositado por este concepto.

Artículo 5°, D.S. N° 014-2004-TR (15.12.2004)

c. Aplicación supletoria del régimen general

En los aspectos no regulados sobre gratificación será de aplicación la Ley N° 27735 (28.05.2002) y su reglamento.

Artículo 7°, D.S. N° 014-2004-TR (15.12.2004)

1.4.5. Vacaciones

a. Monto

Las vacaciones equivalen al 8,33% de la remuneración que perciba el trabajador por el tiempo efectivamente laborado.

Artículo 2°, D.S. N° 014-2004-TR (15.12.2004)

b. Retiro de las vacaciones

El trabajador podrá retirar libremente lo depositado como vacaciones.

Artículo 5°, D.S. N° 014-2004-TR (15.12.2004)

c. Aplicación supletoria del régimen general

En los aspectos no regulados sobre vacaciones será de aplicación lo dispuesto por el D.Leg. N° 713 (08.11.91) y su reglamento.

Artículo 7°, D.S. N° 014-2004-TR (15.12.2004)

1.4.6. Descansos remunerados

Los trabajadores de la pesca de consumo humano o industrial, gozarán de un día de descanso a la semana sin goce de remuneración, siendo de preferencia los domingos o cualquier otro día de la semana. Este descanso no es remunerado.

Si el trabajador labora en su día de descanso semanal obligatorio o en día feriado, en acuerdo con el armador, percibirá la participación normal establecida para esta actividad, sin recargo alguno.

Artículos 1°, 2° y 3°, R.S. N° 004-91-TR (12.05.91)

1.5. Obligaciones del empleador

1.5.1. Condiciones de trabajo, seguridad y vida a bordo

Los armadores cumplirán con otorgar a los trabajadores pesqueros que se encuentren a bordo de sus embarcaciones:

- Ropa de Agua
- Botas
- Guantes
- Cascos
- Botiquines
- Colchones
- Frazadas
- Menajes de cocina
- Paquetes de supervivencia
- Fumigación de la embarcación pesquera y limpieza de tanques de agua garantizando la óptima calidad del agua potable.

Los equipos de seguridad a bordo se renovarán, a la dotación de la embarcación pesquera, cada vez que se encuentren deteriorados.

Convenio Colectivo 2012-2017 (12.03.2012)

1.5.2. Capacitación laboral y productividad

El armador se obliga a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo, a fin de que éste pueda mejorar su productividad y sus ingresos; en tal sentido el programa de capacitación que tiene origen ante las necesidades presentadas por la moderna flota y los nuevos puestos de trabajo creados para las dotaciones pesqueras. Estas capacitaciones son para los patrones, ingeniero de máquinas, motoristas, cocineros y tripulantes de acuerdo a su desempeño.

Cursos sugeridos:

- Electrónica
- Primeros auxilios
- Cocineros

- Carpintería
- Soldadura
- Otros relacionados a la pesca.

Los armadores asociados al AANEP se comprometen a patrocinar a los hijos afiliados al SUPNEP de acuerdo a la disponibilidad de SENATI.

Los armadores se encuentran obligados a cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo.
Convenio Colectivo 2007-2012 (12.03.2012)

1.5.3. Riesgo por pérdida de pertenencias

El siniestro de la embarcación conlleva la pérdida del puesto de trabajo y de documentos de los pescadores, por lo que el armador asumirá el pago por riesgo de pérdida de pertenencias de los pescadores; obligación que se cumplirá al realizar el pago directo y/o contratar una póliza que cubra el riesgo de pérdida de pertenencias en caso de siniestro de la embarcación pesquera la que deberá contemplar:

- US\$ 1,000.00 por cada miembro de la dotación pesquera.
- US\$ 1,500.00 para el Patrón o Capitán de Pesca.

El armador deberá hacer efectivo este concepto a los 7 días de ocurrido el hecho, quien podrá repetir contra la compañía de seguros.

Convenio Colectivo 2012-2017 (12.03.2012)

1.5.4. Asignación de trabajos fuera de faena de pesca

Se entregará una asignación remunerativa, además de los víveres correspondientes, cuando en temporada de veda o en paralización de faenas de pesca, ordenada por las autoridades competentes o por la Capitanía de Puerto, los armadores soliciten la realización de trabajos complementarios a bordo, de la siguiente manera:

- Para el tripulante S/. 75.00 por día.
- Para el patrón o capitán de pesca S/. 100.00 por día.

Los armadores otorgarán los pasajes a las dotaciones pesqueras, de ida y al finalizar el trabajo. Estas asignaciones están sujetas al pago de aportes por beneficios sociales.

Convenio Colectivo 2012-2017 (12.03.2012)

1.5.5. Asignación por remolques, travesías y operaciones de investigación

Los remolques y rescates de implementos y equipos de una embarcación siniestrada, el mantenimiento o reparación de la embarcación, así como las operaciones de Investigación Pesquera (EUREKAS) sin pesca, que son ordenadas por la empresa o el armador propietario de la embarcación en época de paralización de pesca o en época de veda, generará una retribución equivalente a:

- S/. 75.00 diario para cada tripulante.
- S/. 100.00 diario para el Patrón o Capitán de Pesca.

Convenio Colectivo 2012-2017 (12.03.2012)

De otro lado, cuando las empresas ordenen fondear las embarcaciones en los puertos de la zona sur; deberán habilitar un préstamo, los pasajes hacia y desde su lugar de origen a los tripulantes a quienes se les encargue esta labor.

Asimismo, los armadores deben entregar los respectivos viáticos y hospedaje a los rotantes que no puedan embarcarse por razones ajenas al tripulante.

1.5.6. Retención de cuota sindical

El empleador tiene obligación de retener por concepto de cuota sindical ordinaria el 2% de la liquidación bruta de la participación de pesca a los tripulantes de sus embarcaciones, sumas que serán abonadas semanalmente al SUPNEP en las Cuentas que el Sindicato designe o a las personas que los representantes del SUPNEP. El empleador deberá enviar la liquidación de beneficios sociales mediante correo electrónico, en el que deberá constar el importe retenido semanalmente y la cantidad de TM de pescado capturado.

Convenio Colectivo 2007-2012 (12.03.2012)

1.6. Autorización de zarpe

Para obtener la autorización de zarpe las embarcaciones pesqueras necesitan acreditar el cumplimiento de los siguientes beneficios otorgados a favor de los trabajadores pesqueros:

a. Póliza de Seguro de Vida vigente

Para el caso de los trabajadores con menos de 4 años, el armador deberá presentar una Declaración Jurada donde se indique que no está afecto a dicha obligación.

Sin embargo, se ha convenido que los armadores contratarán una Póliza de Seguro de Vida, sin perjuicio del tiempo de servicios exigido por ley de tres meses o cuatro años, a favor de todos los miembros de la dotación pesquera de la embarcación. En caso que la empresa no contrate esta póliza, asumirá el pago de la indemnización a que haya lugar, en los límites establecidos en la referida póliza, por lo que todos los tripulantes están obligados a presentar a la empresa la relación de sus beneficiarios.

Convenio Colectivo 2012-2017 (12.03.2012)

b. Seguro de Salud y SCTR

Que deberá ser acreditado presentando una copia del PDT o de la Planilla de la EPS a la cual se realizan los aportes.

Los armadores deberán pagar a los tripulantes afectados por accidente de trabajo la cantidad de S/. 30.00 por día hasta un máximo de 30 días calendario, los que abonarán dentro de los primeros 20 días de incapacidad.

c. Seguro de vida opcional - EsSalud

Para gozar de este beneficio que es opcional, el pescador debe aceptar el descuento mediante el formulario 6008. El armador deberá descontar en una armada los aportes correspondientes a un año.

d. Inventario de equipo de ropa de agua y otros elementos de seguridad

El Patrón de la embarcación pesquera debe presentar una Declaración Jurada detallando el número de equipos de seguridad y trabajo para la tripulación; los equipos de seguridad y trabajo deben superar en 3 a la cantidad de pescadores embarcados.

e. Abono por concepto de víveres para la faena de pesca

El Patrón de la embarcación que solicita la autorización de zarpe debe presentar una Declaración Jurada acreditando haber recibido víveres suficientes para la tripulación.

Artículo Único, R.M. N° 344-2007-PRODUCE (16.11.2007)

Por lo que el armador deberá abonar por concepto de asignación de víveres para la dotación pesquera, la suma de S/. 336.00 monto que incluye IGV, y que será entregado diariamente y reajutable mensualmente de acuerdo al índice de precios al consumidor fijado por el INEI, estos víveres son para la dotación pesquera compuesta por 16 tripulantes a razón de S/. 21.00 por cada uno, en embarcaciones que lleven mayor número de tripulantes se le abonará de acuerdo al número de tripulantes.

Convenio colectivo 2012-2017 (12.03.2012)

1.7. Fondo de ayuda por sepelio

Los armadores entregarán por concepto de gastos de sepelio cuando se presente un deceso de uno de los integrantes de la dotación pesquera o de uno de los 5 beneficiarios, según declaración jurada presentada a la empresa, los siguientes montos:

- Titular, esposa o conviviente u otro familiar designado por el pescador (padre, madre, hijo o hermano), hasta por la suma de S/. 4,000.00 por cada uno, que serán otorgados en forma gratuita por la empresa armadora. Sólo hasta 2 personas incluido el titular.
- Para los cuatro beneficiarios restantes, el armador otorgará en calidad de préstamo una cantidad que podrá ascender hasta la suma de S/. 4,000 por cada uno, la que será descontada en un plazo no mayor a un año.

El fondo de ayuda por sepelio se entregará sólo para los casos de muerte accidental o muerte por enfermedad común para los familiares de cualquier edad del trabajador y de muerte por enfermedad común para el titular; del mismo modo, los armadores podrán contratar un seguro que cubra los supuestos a que se refiere este numeral.

Cabe resaltar que este beneficio concluye con la muerte del trabajador pesquero, o cuando deje de laborar en las embarcaciones.

Convenio colectivo 2012-2017 (12.03.2012)

1.8. Ayuda social en época de veda

Los asociados al HANEP podrán otorgar un préstamo en dinero a cada miembro de la embarcación y de acuerdo a sus posibilidades, el cual podrá ser descontado de la participación de pesca.

1.9. Licencia sindical

Se otorgará licencia sindical con goce de haberes a los miembros de las dotaciones pesqueras que sean nombrados dirigentes del SUPNEP, en un número máximo de 3 dirigentes, hasta el límite de 30 días por año calendario.

El pago de la Licencia Sindical que se otorgará será el promedio resultante de la producción de pesca efectuada por el dirigente designado, durante los últimos 12 meses, incluyéndose el aporte de sus beneficios sociales. Los delegados de las embarcaciones que asistan a las Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias del SUPNEP, percibirán el pago de su participación de pesca correspondiente, que será de cargo de la dotación pesquera a la que representa.

Convenio colectivo 2012-2017 (12.03.2012)

2. Regímenes especiales

Además de las disposiciones antes detalladas, la labor de los trabajadores pesqueros se regula por normas especiales que conceden diversos beneficios laborales.

2.1. Trabajadores de pesca de arrastre y pesca de cerco de boliche o caña

El dispositivo que regula las relaciones laborales de los pescadores de consumo humano directo en sus modalidades fundamentales de pesca de arrastre y pesca de cerco de boliche o caña, es el Decreto Supremo N° 009-75-TR (25.11.75)⁽¹¹⁵⁾.

(115) Así se ha pronunciado en forma reiterada la Sala Transitoria Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de Lima. Al respecto, tenemos las sentencias casatorias N° 1047-2003-DELSANTA (30.11.2004) y N° 2048-2005-MOQUEGUA (31.10.2006).

Estos trabajadores tienen derecho al pago de la compensación por descanso periódico anual, en el mes que corresponda, compensación al momento del cese, a la jubilación y la atención de los riesgos de enfermedad de éste y sus familiares (cónyuges e hijos menores) los cuales se rigen por el Estatuto de CBSSP.

Artículo 45°, D.S. N° 009-75-TR (25.11.75)

2.2. Pescadores en barcos arrastreros - factoría

La norma aplicable al personal dependiente que laboral en los barcos arrastreros - factoría, es el D.S. N° 019-84-TR (28.09.84).

3. Seguridad Social

3.1. Salud

Los trabajadores pescadores que se encontraban afiliados a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (en adelante, CBSSP o Caja) se consideran afiliados regulares al ESSALUD, de acuerdo a la Ley N° 28193 (20.03.2004) sobre incorporación a Essalud de afiliados de la CBSSP, en concordancia con el D.S. N° 005-2005-TR (11.08.2005), modificado a través del D.S. N° 020-2006-TR (28.12.2006). Así también, la Resolución de Gerencia General N° 248-CG-ESSALUD-2001 (16.08.2001), norma complementaria al reglamento de pago de prestaciones económicas, dispone las reglas bajo las cuales el trabajador pesquero recibirá el pago de las prestaciones económicas, tales como subsidio por incapacidad temporal, maternidad, lactancia y gastos de sepelio.

Artículo 3°, Ley N° 28193 (20.03.2004) y artículo 3°, D.S. N° 005-2005-TR (11.08.2005)

Asimismo, la Ley N° 30003 (22.03.2013), estableció el Régimen Especial de Seguridad Social para los Trabajadores y Pensionistas Pesqueros, norma cuya finalidad es facilitar el acceso de los trabajadores y pensionistas pesqueros a la seguridad social y disponer medidas extraordinarias para que los trabajadores pesqueros y pensionistas comprendidos en la Resolución SBS N° 14707-2010 accedan a las prestaciones sociales.

a. Registro

La SUNAT será responsable de los procesos de registro, declaración, acreditación, fiscalización y la cobranza coactiva. Asimismo, se encargará del registro de los afiliados titulares (sean trabajadores o pensionistas) y sus derechohabientes.

Para estos efectos se ha dictado la Res. N° 192-2005/SUNAT (02.10.2005), mediante la cual se aprueba el PDT - Remuneraciones 600 - versión 4.4., norma en la que se regulan los procesos de inscripción y registro.

Artículo 4°, D.S. N° 005-2005-TR (11.08.2005)

b. Derecho de cobertura

Los trabajadores pesqueros y sus derechohabientes tendrán derecho de cobertura por prestaciones de seguridad social en salud establecidas, siempre que cumplan con tener dos (2) aportaciones mensuales consecutivas o no consecutivas canceladas en los seis (6) meses previos a la contingencia y además tengan vínculo laboral en el mes de la contingencia.

c. Aportación

El aporte al ESSALUD será de cargo del armador a razón del 9% de la remuneración mensual del trabajador pesquero, la cual no podrá ser menor a la base mínima imponible que actualmente equivale a 4,4 remuneraciones mínimas vitales, vigente del último día del mes por el que el armador declara y paga el aporte.

Artículo 5° y 4ª D.F., D.S. N° 005-2005-TR (11.08.2005)

Este mínimo será aplicado independientemente de los días laborados por el trabajador pesquero, durante el período mensual declarado, con excepción de los períodos subsidiados en los que la base mínima se determinará de forma proporcional a los días no subsidiados del correspondiente mes.

Artículo 1º, D.S. N° 010-2005-TR (30.09.2005)

La declaración y pago de los aportes al ESSALUD, se realizará de acuerdo con el cronograma que establezca la SUNAT para el cumplimiento de las obligaciones tributarias.

Artículo 4º, Res. N° 192-2005/SUNAT (02.10.2005)

Si el pago del aporte al EsSalud no se realiza en el plazo establecido y mediante el PDT Planilla Electrónica, éste se realizará mediante el Sistema Pago Fácil en efectivo o con cheque. El código a utilizar será el 5238 - Trabajadores pesqueros - Ley N° 28320.

Artículo 4º, Res. N° 192-2005/SUNAT (02.10.2005)

3.1.1. Prestaciones

a. De salud

Los trabajadores pescadores dependientes, así como sus derechohabientes, tienen derecho a las prestaciones del Seguro Social de Salud, siempre que cumplan con tener 3 aportaciones consecutivas canceladas, no siendo exigible el requisito de continuidad laboral, a menos que hayan transcurrido más de tres meses sin laborar. Durante este período que no labore (baja temporal) podrá tener cobertura sólo por prestaciones de salud.

D.S. N° 005-2005-TR (11.08.2005)

b. Económicas

b.1. Subsidios

- **Oportunidad de pago**

El subsidio por incapacidad temporal se otorga en dinero vencidos los primeros 20 días de incapacidad en el año, siendo directamente pagado por EsSalud al ser los trabajadores pesqueros asegurados a un régimen especial.

- **Cálculo del monto**

El subsidio por incapacidad temporal equivale al total de remuneraciones asegurables de los últimos 4 meses calendario, dividido entre 120 y multiplicado por el número de días de goce del descanso médico.

Si el total de meses de afiliación es menor a 4, el promedio se determinará en función al tiempo de afiliación del asegurado.

- **Excepciones al pago de subsidios**

En caso el trabajador pesquero no tenga vínculo laboral (se encuentre en baja temporal) en el mes de la contingencia, pero cumpla con las aportaciones indicadas en el párrafo precedente, el titular y sus derechohabientes tendrán cobertura sólo por prestaciones de salud y prestaciones económicas de lactancia y sepelio. En estos casos, no tendrá derecho a subsidio por incapacidad temporal ni subsidio por maternidad.

b.2. Cobertura por desempleo

Si el trabajador pesquero no cuenta con las aportaciones indicadas para gozar del derecho de cobertura en EsSalud, el titular y sus derechohabientes tendrán derecho especial de

cobertura por desempleo. Para esta cobertura, se considerará al trabajador como cesado el último día del mes precedente al mes que no cumpla con las aportaciones para el derecho de cobertura regular.

Artículo 8°, D.S. N° 005-2003-TR (11.08.2003)

b.3. Cobertura de pensionistas

Los pensionistas de la CBSSP y sus derechohabientes tienen derecho de cobertura sin período de carencia, desde la fecha en que se les constituye como pensionistas, independientemente de la fecha en que se les notifica dicha condición y siempre que sean declarados por la entidad empleadora. Posteriormente, mantienen su cobertura siempre que cumplan con tener tres contribuciones mensuales consecutivas canceladas hasta el mes previo a la contingencia. El subsidio por incapacidad temporal equivale al total de remuneraciones asegurables de los últimos 4 meses calendario, dividido entre 120, multiplicado por el número de días de goce del descanso. Si el total de los meses de afiliación fuera menor a 4, el promedio se determinará en función al tiempo de afiliación del asegurado.

Literal c. del Numeral 8.1.2, Res. Gerencia N° 248-GG-ESSALUD-2001 (16.08.2001)

3.2. Pensiones

Mediante la Resolución SBS N° 9115-2010 (19.08.2010) se sometió a régimen de intervención a la CBSSP. Por ello, con fecha 16.11.2010, se publicó la Resolución SBS N° 14307-2010, la que declaró la disolución de la CBSSP, iniciándose de esta manera un proceso de liquidación integral de esta institución.

Artículo 5°, Resolución SBS N° 14707-2010 (16.11.2010)

De esta manera, los trabajadores pescadores y los armadores aportaban a un Fondo de Pensiones a cargo de la CBSSP, en los siguientes porcentajes:

- Armadores : 5%
- Trabajadores : 4%

2ª D.F., D.S. N° 005-2005-TR (11.08.2005)

Adicionalmente, de acuerdo a la Ley N° 28193 (20.03.2004), modificada por la 3ra. D.C. y F. de la Ley N° 28320 (07.08.2004), las empresas industriales pesqueras efectuaban en forma obligatoria, un aporte de US\$ 0,26 por tonelada métrica de pescado a favor del Fondo de Jubilación de la CBBSP, independientemente de su fecha de constitución o inicio de operaciones.

Los gastos administrativos son de cargo del empleador armador y equivalen al 1.84% de la remuneración asegurable ⁽¹¹⁶⁾.

Artículo 3°, Ley N° 28193 (20.03.2004), modificado por la 3ª D.C. y F., Ley N° 28320 (07.08.2004)

4. Nuevo régimen especial de seguridad para los trabajadores y pensionistas pesqueros

Mediante la Ley N° 30003 (22.03.2013) y su Reglamento, Decreto Supremo N° 007-2014-EF (16.01.2014) se ha establecido medidas para facilitar el acceso de los trabajadores y pensionistas pesqueros a la seguridad social y disponer medidas extraordinarias para los trabajadores pesqueros y pensionistas comprendidos en la Resolución SBS N° 14707-2010, que declara la disolución de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador y dispone iniciar proceso de liquidación integral.

(116) Es importante indicar, que dicho aporte se mantendrá vigente de acuerdo a Resolución SBS N° 14707-2010 (16.11.2010); hasta que se inscriba la extinción de la CBSSP, en el registro público correspondiente.

Artículo 5°, Resolución SBS N° 14707-2010 (16.11.2010)

Cabe indicar que con lo establecido en la Ley N° 30003 (22.03.2013) se dispone iniciar el proceso de liquidación integral.

4.1. Aspectos generales

a. Ámbito de aplicación

Es de aplicación a:

- Los trabajadores pesqueros que se encuentren inscritos en el registro del Régimen de Pensiones de los Trabajadores pesqueros y que laboran bajo relación de dependencia a cargo de armadores, dueños de embarcaciones pesqueras de mayor escala.
- Trabajadores pesqueros y pensionistas comprendidos en la Resolución SBS N° 14707- 2010, noma con la se declaró la disolución de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador.

b. Objetivos

Sus objetivos, son los siguientes:

- Garantizar el acceso a la seguridad social en pensiones a los trabajadores pesqueros, permitiéndoles elegir libremente el ingreso a otro régimen previsional. Es decir el Régimen Especial de Pensiones para Trabajadores Pesqueros (REP) o el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP).
- Garantizar el aseguramiento de los trabajadores pesqueros y sus derechohabientes, así como de los pensionistas comprendidos en la declaración de disolución y liquidación de la Caja de Beneficios Sociales del Pescador (CBSSP), como afiliados regulares del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud en EsSalud.
- Otorgar una prestación económica de manera periódica con carácter permanente, denominada “Transferencia Directa al Ex pescador” (TDEP), a los pensionistas comprendidos en la declaración de disolución y liquidación de la CBSSP y a los trabajadores pesqueros que tenían expedito el derecho a una pensión al momento de la declaración de disolución y liquidación de dicha caja.

4.2. Registro para el REP

Gozarán de este régimen previsional los trabajadores pesqueros que cumplan con registrarse de acuerdo con los requisitos y condiciones que se establecerán en el reglamento de la Ley N° 30003, norma que aún no ha sido publicada.

El armador debe actualizar la información de los trabajadores pesqueros afiliados a la CBSSP, y de sus derechos habientes, consignando el T-REGISTRO, que es un Trabajador Pesquero-Ley 30003 (Tipo de trabajador - N° 39).

Los trabajadores pesqueros bajo relación de dependencia a cargo del armador y que se encuentren así registrados, pueden optar por afiliarse al REP o al SPP, previa información y en plazo no mayor a 10 días hábiles, Lo mismo sucederá para los trabajadores nuevos. Caso contrario el armador lo inscribirá automáticamente en el REP.

4.3. Régimen Especial de Pensiones para los Trabajadores pesqueros (REP)

El REP, tendrá en cuenta la estacionalidad y el riesgo propio de la actividad pesquera, y será administrado por la Oficina Normalización Previsional (ONP).

4.3.1. Afiliación de los trabajadores pesqueros al REP.

La afiliación al REP de los trabajadores pesqueros, será realizada por sus armadores, una vez efectuada su elección en forma escrita a dicho régimen pensionario o vencido de los 10 días hábiles para la elección del sistema pensionario para los trabajadores que nunca antes hayan aportado a un sistema pensionario. Dicha afiliación se realizará en forma virtual por los armadores ante la ONP, debiendo entregar a los trabajadores pesqueros, el documento en el que conste la afiliación, de acuerdo al procedimiento que determine la ONP.

4.3.2. Aportes del REP

Los aportes al REP son de cargo de los trabajadores pesqueros y los armadores, y que será de la siguiente manera:

- 8% del monto de su remuneración asegurable para los trabajadores pescadores.
- 5% del monto de la remuneración asegurable de cargo de los armadores.

En ambos casos corresponde al armador, bajo responsabilidad, retener y pagar los aportes. Los referidos aportes se encuentran comprendidos dentro de los alcances del Código Tributario, para todos sus efectos.

Finalmente, se considera remuneración asegurable a la suma de todos los ingresos percibidos por el trabajador pesquero, incluyendo su participación en la pesca capturada y las bonificaciones por especialidad.

En ningún caso la remuneración asegurable mensual puede ser menor a la remuneración mínima vital vigente en cada oportunidad.

4.3.3. Requisitos para obtener la pensión en la REP

La pensión de jubilación en el REP se otorga a los trabajadores pesqueros cuando cumplan con los requisitos siguientes:

- Haber cumplido 55 años de edad.
- Estar registrado como trabajador pesquero en el Ministerio de la Producción y acreditar cuando menos 25 años de trabajo en la pesca.
- Haber acumulado, durante el período de aportaciones, 375 semanas contributivas.

En el caso de los trabajadores pescadores provenientes de la CBSSP declarada en disolución, se convalidan las aportaciones reconocidas en los listados del Ministerio de la Producción

4.3.4. Cálculo de la pensión de Jubilación

La pensión de jubilación se calcula aplicando la tasa de reemplazo, equivalente al 24,6% del promedio de la remuneración mensual asegurable de los últimos 5 años de trabajo en la pesca.

El pago de la pensión se efectúa a razón de 14 veces por año calendario, con el tope máximo mensual equivalente a S/. 660.00 (seiscientos sesenta y 00/100 nuevos soles). Este tope máximo mensual se revisará cada dos años y puede incrementarse, previo estudio.

4.3.5. Pensión de invalidez en la REP

La pensión de jubilación por invalidez en el REP se otorga a los trabajadores pesqueros cuando cumplan con los requisitos siguientes:

- Presentar su solicitud de pensión por invalidez.
- Estar registrado como trabajador pesquero en el registro y acreditar cuando menos cinco (5) años de trabajo en la pesca.
- Haber acumulado, durante el período de aportaciones, setenta y cinco (75) semanas contributivas.
- Presentar certificado médico o dictamen médico emitido por una Comisión Médica Evaluadora de Incapacidades del Ministerio de Salud, de EsSalud o de una Entidad Prestadora de Salud. En dicho documento debe constar expresamente la gran incapacidad o incapacidad permanente del trabajador pesquero.

Asimismo, el certificado o dictamen médico deberá señalar que la incapacidad que padece el trabajador pesquero es permanente o gran incapacidad.

Para el caso de la pensión de orfandad, en el certificado de invalidez, se debe señalar que la incapacidad que padece el beneficiario es permanente total, para que la prestación tenga carácter vitalicio. En ambos casos, es decir en la pensión por invalidez y por orfandad, se efectuará una verificación para comprobar si el certificado médico de invalidez fue falso o contiene datos inexactos, pudiéndose establecer una penal o administrativa al médico que emitió el certificado, o cada uno de los integrantes de las comisiones médicas que expidieron el certificado.

4.3.6. Extinción del derecho a pensión en el REP

Se extingue el derecho a pensión en el REP, en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a. Haber alcanzado la mayoría de edad el pensionista de orfandad, salvo que:
 - i. prosiga en forma satisfactoria e ininterrumpida estudios del nivel básico o superior de educación en ciclos regulares, los cuales no incluyen los estudios de postgrado, la segunda profesión ni la segunda carrera técnica; o,
 - ii. se encuentre en incapacidad permanente total para el trabajo, debidamente acreditado, de acuerdo a la Ley.
- b. Haber desaparecido uno de los requisitos exigidos por la Ley para el otorgamiento de la pensión.

4.4. Pensiones de sobrevivencia en el REP

Al fallecimiento de un pensionista del REP se aplican las siguientes disposiciones:

- El cónyuge podrá continuar percibiendo el 50% de la pensión, siempre que el matrimonio civil hubiera sido realizado antes de 1 año del fallecimiento del titular, y siempre que tenga o haya tenido uno o más hijos comunes o que la viuda se encuentre en estado grávido a la fecha de fallecimiento del afiliado.
- Los hijos menores de 18 años pueden percibir una fracción de la pensión: 20% para cada uno o, si concurren 3 o más, a prorrata con un máximo del 50% del monto que percibía el causante. Cumplida dicha edad, subsiste el derecho a pensión por orfandad, siempre que siga en forma satisfactoria e ininterrumpida estudios del nivel básico o superior de educación en ciclos regulares.
- En caso de hijos adoptivos, procede dicha pensión siempre y cuando el trámite de adopción hubiese culminado tres 3 años antes del fallecimiento del titular.
- La pensión de sobrevivencia por orfandad es vitalicia si los hijos se encuentran en incapacidad permanente total para el trabajo, acreditada por el documento respectivo. Cada 2 años el beneficiario debe acreditar su incapacidad, bajo pena de suspenderse la pensión, sin derecho a reintegro.
- En caso de concurrencia del cónyuge o conviviente e hijos, la suma de los montos que se paguen por pensiones de viudez y de orfandad no puede exceder el 50% de la pensión en el REP que percibía o hubiera podido percibir el causante. Si la suma de ellos excediera el 50%, los porcentajes se reducirán proporcionalmente de manera que la suma de todos no exceda dicho porcentaje.
- En el caso del fallecimiento de un trabajador pesquero que hubiese cumplido con todos los requisitos para obtener una pensión, el cónyuge o conviviente e hijos pueden percibir una pensión de sobrevivencia.

4.5. Sistema Privado de Pensiones (SPP)

En caso de que el trabajador pesquero opte por incorporarse al SPP, se aplican las reglas especiales que se dispondrán en el reglamento, y que tendrán en consideración la estacionalidad y el riesgo propio de la actividad pesquera en el país.

4.5.1. Aportes al SPP

Los aportes del trabajador pesquero que tienen el carácter de obligatorio, son:

- a. El 8% del monto de su remuneración asegurable, destinada a la Cuenta Individual de Capitalización (CIC);

- b. Una prima por el seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, que equivale a un porcentaje de la remuneración asegurable, destinada a financiar dichas prestaciones; y,
- c. Una comisión por la administración de los aportes obligatorios que cobren las AFP. En este caso, se aplicará en lo que corresponda, el Texto Único Ordenando de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones aprobado por Decreto Supremo N° 054-97-EF - TUO de la Ley del SPP, así como las normas complementarias que dicte la SBS, sobre la materia.

Además el armador deberá aportar a favor del trabajador pesquero, el 5% de la remuneración asegurable la misma que estará destinada a la CIC.

De otro lado, el trabajador pesquero y el armador están facultados a efectuar aportes voluntarios al fondo pensionario de dicho trabajador.

Corresponde al armador retener y pagar ambos aportes. Para estos efectos, se considera remuneración asegurable a la suma de todos los ingresos percibidos por el trabajador pesquero, incluyendo su participación en la pesca capturada y las bonificaciones por especialidad.

4.5.2. Requisitos para acceder a la pensión del SPP

La pensión de jubilación será otorgada a los trabajadores pesqueros cuando cumplan 55 años de edad.

4.5.3. Pensión de Rescate Complementaria

Los trabajadores pesqueros que se encuentren debidamente identificados en los listados y que se trasladen al SPP, tienen derecho, además de la pensión de jubilación en el SPP, a solicitar una Pensión de Rescate Complementaria por el monto correspondiente a los beneficios del trabajador en función a los aportes efectuados a la CBSSP.

4.5.4. Requisitos y características de la Pensión de Rescate Complementaria

Pueden solicitar la Pensión de Rescate Complementaria, de conformidad con el formulario que es aprobado por el reglamento de la presente Ley, los trabajadores pesqueros que estuvieron afiliados a la CBSSP y cumplan con los siguientes requisitos:

- Estar incluido los listados publicados por la CBSSP en el diario El Peruano.
- Haber optado por la afiliación al SPP.
- Tener una pensión de jubilación en el SPP menor que el monto que le hubiera correspondido percibir, de manera anualizada, y con el tope equivalente a S/. 660.00 (seiscientos sesenta y 00/100 nuevos soles).
- No haber dispuesto de los recursos de la Cuenta Individual de Capitalización (CIC), en las condiciones que establezca la SBS.
- Cumplir con los demás requisitos que sean dispuestos en el reglamento.

4.5.5. Condiciones para la pensión complementaria:

- a. Haber alcanzado los cincuenta y cinco (55) años de edad;
- b. Haber alcanzado un mínimo de veinticinco (25) años de trabajo efectivo en la pesca entre el SPP y la CBSSP;
- c. Los aportes que se hayan efectuado en el SPP tengan como base mínima de cálculo el monto de la Remuneración Mínima Vital, vigente en cada oportunidad;
- d. Haber acumulado durante el periodo de aportes, trescientos setenta y cinco (375) semanas contributivas entre la CBSSP y el SPP;

- e. El monto calculado de la pensión de jubilación en el SPP, sea menor al que le hubiere correspondido percibir en la CBSSP de manera anualizada, aplicando la fórmula de cálculo y el tope establecido en el último párrafo del artículo 10 de la Ley; y,
- f. No haber dispuesto de los recursos de la CIC, en las condiciones que establezca la SBS.

4.6. Transferencia Directa al Trabajador (TDEP)

La Transferencia Directa al Trabajador (TDEP) es un beneficio económico que se otorga a los pensionistas comprendidos en la declaración de disolución y liquidación de la CBSSP.

Dicho beneficio será el equivalente a la pensión que percibían a través de la CBSSP con el tope equivalente a S/. 660.00.

Se paga a razón de 14 veces por año calendario, las que incluyen una adicional en julio y diciembre, respectivamente, equivalente al 100% cada una de lo que se percibe en forma mensual.

Para ello la Ley ha regulado:

- Cálculo y pago de la Transferencia Directa al Ex pescador
- Requisitos para la percepción de la TDEP
- Pago de la TDEP por derecho de sobrevivencia
- Cancelación de la TDEP

4.7. Seguro Social de Salud

Se consideran asegurados regulares a:

- Los beneficiarios de la Transferencia Directa al Trabajador (TDEP). Para estos efectos, la ONP retiene y paga el 4% de la TDEP efectivamente percibida en cada mes por el beneficiario por concepto de aporte a EsSalud.
- Los trabajadores pesqueros a filiados al REP o al SPP.

El armador aporta a EsSalud el 9% de la remuneración mensual asegurable devengado del trabajador pesquero. En ningún caso, la remuneración asegurable puede ser menor que el equivalente a 4,4 RMV vigente el último día del mes por el que el armador declara y paga las aportaciones del trabajador pesquero.

En el caso de los pensionistas del REP, dicho aporte es equivalente al 4% del valor de la pensión, y la retención y el pago están a cargo de la ONP.

4.8. Fondo Extraordinario del Pescador (FEP)

Se ha creado el Fondo Extraordinario del Pescador (FEP), cuyo objeto es financiar la Pensión de Rescate Complementaria (PRC), la TDEP y el REP establecidos por la presente Ley.

Para ello se crea a cargo de los armadores de embarcaciones pesqueras de mayor escala, un aporte obligatorio a favor del Fondo Extraordinario del Pescador (FEP), equivalente a US\$ 1,40 dólares americanos por Tonelada Métrica de los recursos hidrobiológicos capturados y destinados al consumo humano indirecto o directo, el cual debe ser cancelado en moneda nacional, al tipo de cambio venta publicado por la SBS, vigente a la fecha de pago del aporte.

La recaudación de dicho aporte está a cargo de la SUNAT, Dichos aportes se rigen por las normas del Código Tributario.

4.9. Disposiciones varias

- La ley debe ser reglamentada en un plazo máximo de 90 días, contados desde la fecha de publicación de la Ley N° 30003 (22.03.2013).
- La Ley entrará en vigencia al mes siguiente de publicado el reglamento.
- En tanto la CBSSP, en disolución y liquidación, no publique la lista de beneficiarios, los trabajadores pesqueros y pensionistas pueden acceder a la Seguridad Social en Salud. En estos casos, EsSalud

brinda solo las prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud, sin el requisito del pago de los aportes correspondientes.

5. Trabajadores de la industria pesquera

5.1. Trabajadores comprendidos

Este régimen comprende a los trabajadores de la industria pesquera de consumo humano directo que realizan servicios de naturaleza indeterminada, discontinua y atípica en las plantas conserveras, congeladoras, frescorefrigeradas y curadoras de pescado.

Artículo 1º, Ley N° 27979 (29.05.2003)

5.2. Remuneraciones y beneficios sociales

5.2.1. Remuneraciones

- **Forma de determinación**

Las remuneraciones se calculan por jornada, destajo o comisión. Su abono es de periodicidad semanal. Mediante el reglamento de la Ley, se aprobará el formato de uso semanal para la liquidación y pago de las remuneraciones y de los beneficios sociales.

Artículo 2º, Ley N° 27979 (29.05.2003)

De otro lado, por el convenio colectivo se determinó que la participación de pesca para el consumo humano directo por tonelada métrica de pesca descargada, será igual al 22.5% del 8% del precio promedio de la tonelada métrica de harina de pescado.

Convenio Colectivo 2007-2012 (12.03.2007)

- **Jornal mínimo diario**

El jornal mínimo por laborar 4 ó más horas al día no será menor a 1/30 de la remuneración mínima vital.

Por reglamento se establecerán las Tablas de Unidades de trabajo a destajo o comisión para llegar a la remuneración diaria sobre la base del rendimiento promedio.

Artículo 3º, Ley N° 27979 (29.05.2003)

- **Modalidades de pago**

Los derechos laborales se calculan o abonan por jornada, destajo o a comisión.

Las remuneraciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicio, se efectúan semanalmente y son de carácter cancelatorio.)

5.2.2. Beneficios sociales

El cálculo y abono de los beneficios como vacaciones y compensación por tiempo de servicios se hará en forma semanal y con carácter cancelatorio.

Artículo 2º, Ley N° 27979 (29.05.2003)

5.3. Seguridad y previsión social

5.3.1. Seguridad Social

Los trabajadores de este régimen son considerados como asegurados regulares dentro del marco de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790 (17.05.97).

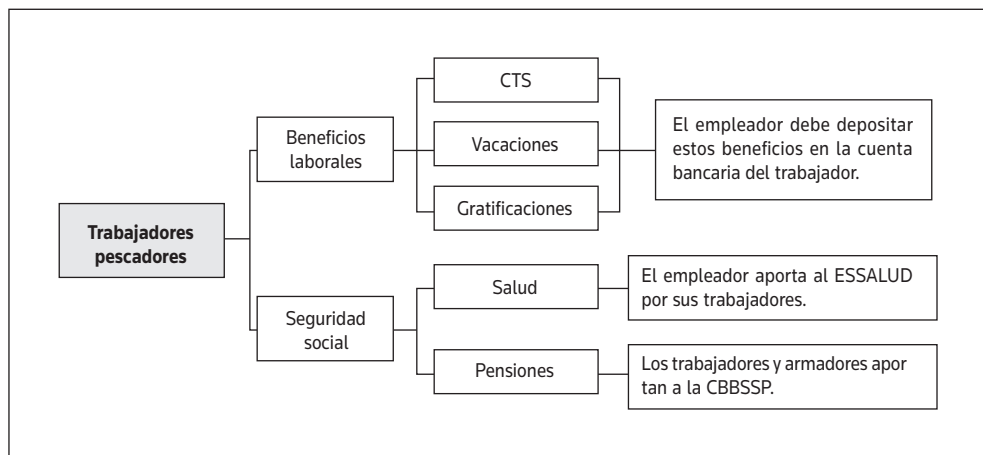
Se ha dispuesto que el MTPE precise dos aspectos:

- Período de calificación para acceder a las prestaciones económicas y de salud.
 - Otorgamiento de prestaciones durante los períodos de veda y suspensión de la actividad pesquera.
- Artículo 5°, Ley N° 27979 (29.05.2003)*

5.3.2. Régimen pensionario

Los trabajadores comprendidos en este régimen son asegurados obligatorios del Sistema Nacional de Pensiones o del Sistema Privado de Pensiones, según opte libremente el trabajador.

Artículo 6°, Ley N° 27979 (29.05.2003)



6. Trabajadores de la actividad pesquera artesanal

6.1. Clasificación de la actividad pesquera artesanal

Las personas que realizan actividad pesquera artesanal se clasifican en:

a. Personas naturales

- **Pescador artesanal:** Es el que habitualmente extrae recursos hidrobiológicos, con o sin el uso de una embarcación artesanal o arte de pesca, y cuyo producto se destine preferentemente al consumo humano directo, con excepción de la recolección de algas marinas.
El pescador artesanal acredita su condición con el correspondiente carné de pescador o la patente de buzo. Los pescadores artesanales no embarcados o pescadores artesanales de aguas continentales, acreditarán su condición, con el carné de pescador. De otro lado, en caso de que no exista, una dependencia de la autoridad marítima, el pescador podrá solicitar una constancia a la Dirección o Subdirección Regional de Pesquería, con la finalidad de acreditar su condición.
- **Armador artesanal:** Es el propietario o poseedor de una o más embarcaciones pesqueras artesanales.
- **Procesador artesanal:** Es el que realiza, el procesamiento de recursos hidrobiológicos utilizando embarcaciones artesanales o instalaciones y técnicas simples, con predominio del trabajo manual, siempre que el producto de esta actividad se destine al consumo humano y sean elaborados y preservados en condiciones aptas de sanidad y calidad, sin alterar las condiciones del medio ambiente y salud humana.

Artículo 33°, Ley N° 25977 (22.12.92)

b. Personas jurídicas

- Empresa pesquera artesanal: Son aquellas constituidas bajo cualquier forma o modalidad legal cuya actividad sea artesanal, integradas por pescadores, armadores o procesadores artesanales.

Artículo 34°, Ley N° 25977 (22.12.92) y artículos 54° y 58°, D.S. N° 012-2001-PE (19.03.2001)

6.2. Beneficios sociales y remuneraciones

Sobre estos beneficios, verificar los puntos 1.3. y 1.4. del presente capítulo.

7. Programa de incentivos a la reconversión laboral y promoción de MYPES para las embarcaciones con límites máximos de captura por embarcación

7.1. Régimen General

Mediante el Decreto Legislativo N° 1084 (28.06.2008), reglamentado por el Decreto Supremo N° 021-2008-PRODUCE (12.12.2008), se establecieron límites máximos de captura para cada temporada de pesca. Dentro de esta norma, también se han creado programas de incentivos a la reconversión y promoción de MYPES, creándose un Fondo de Compensación para el Ordenamiento Pesquero (FONCOPES), entidad privada sin fines de lucro que tiene a su cargo el planeamiento, dirección y supervisión de ejecución de Programas de Beneficios que serán financiados con cargo a este fondo.

Artículos 2° y 11°, D. Leg. N° 1084 (28.06.2008) y Artículo 1°, D.S. N° 021-2008-PRODUCE (21.12.1008)

7.1.1. Ámbito de aplicación

El Fondo de Compensación para el Ordenamiento Pesquero (FONCOPES) estará destinado a financiar exclusivamente los Programas de Beneficios, la operación y actividades de este, el cual será financiado con los aportes de los titulares de permisos de pesca que realicen actividades extractivas de anchoveta y anchoveta blanca para el consumo humano indirecto, los cuales se mantendrán en un Fideicomiso de Administración; el cual se encontrará a cargo de una entidad fiduciaria. La ejecución de la responsabilidad del FONCOPES será de la siguiente manera:

- Determinar el monto, proporción y oportunidad de pago de los aportes obligatorios que los titulares de permisos de pesca deban efectuar al Fondo.
- Supervisar el cumplimiento de pago de los aportes por parte de los titulares de permisos de pesca.
- Determinar y acreditar ante la entidad Fiduciaria a los beneficiarios de los Programas de Beneficios establecidos en la Ley, así como los montos de los beneficios que deberán ser pagados a los mismos.
- Supervisar la correcta aplicación de los recursos destinados a los Programas de Beneficios establecidos en la Ley.

Artículo 11°, D. Leg. N° 1084 (28.06.2008), Artículo 21°, D.S. N° 021-2008-PRODUCE (21.12.2008)

a. Beneficiarios de los programas

Los beneficios establecidos en el D.Leg N° 1084 (28.06.2008), se aplicarán para los trabajadores de los armadores que se acojan a este régimen. De otro lado, el acceso al Programa de Jubilación Adelantada sólo estará disponible para aquellos trabajadores que cuenten con 50 años de edad, o aquellos que los cumplan dentro de los 2 años siguientes. Los beneficios son adicionales y se aplicarán sin perjuicio de los beneficios compensatorios y sociales adquiridos mediante el Decreto Supremo N° 014-2004-TR; estos beneficios son incompatibles con la indemnización por despido arbitrario y derechos establecidos en los artículos 34° y siguientes del Decreto Supremo N° 003-97-TR

(27.03.97). El tripulante que se acoge a los beneficios debe acreditar la cancelación de su libreta de embarco. La autoridad marítima no podrá otorgar una nueva libreta de embarco a favor de dicho tripulante para actividades pesqueras en embarcaciones que tengan permisos para realizar actividades extractivas de los recursos de anchoveta y anchoveta blanca (*engraulis ringens* y *anchoa nasus*), durante un plazo de 5 años computados desde la fecha de la cancelación.

Artículo 15°, D. Leg. N° 1084 (28.06.2008)

b. Acceso al programa de beneficios

Para tener acceso a los Programas de Beneficios, se requiere cumplir con las siguientes condiciones:

- Ser tripulante de alguna embarcación con permiso de pesca vigente para la extracción de anchoveta y anchoveta blanca para el consumo humano indirecto a la que se le ha asignado un Porcentaje Máximo de Captura por Embarcación (PMCE).
- Contar con una antigüedad laboral no menor de 40 días efectivamente laborados, sin importar el tiempo laborado para el último empleador, lo cual se verificará a través de las planillas o boletas de pago, o del record de producción de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador.
- Que el armador pesquero con quien el tripulante tiene vínculo laboral, haya retirado la embarcación por efecto de la aplicación de un PMCE, en la que el tripulante venía prestando servicios.
- Haber renunciado voluntariamente a su trabajo durante los 2 primeros años calendario siguientes a la finalización de la campaña de difusión del FONCODES o haberse acogido a la Jubilación Adelantada.
- Haber formulado una declaración por escrito manifestando su voluntad de acogerse a programas de beneficios.
- En el caso del Programa de Jubilación Adelantada, el trabajador deberá también formular una declaración por escrito manifestando su autorización para que de la subvención temporal por jubilación adelantada, se le deduzca mensualmente de su Fondo de Jubilación.

Sobre la comunicación al armador, de la renuncia y acogimiento a cualquiera de los programas de beneficios, esta deberá ser remitida con firma legalizada ante Notario o Juez de Paz.

De otro lado, el armador deberá actualizar la relación de trabajadores que se hayan acogido a los programas de beneficios del FONCODES, dentro de los primeros 10 días calendario de cada semestre.

Artículo 15°, D. Leg. N° 1084 (28.06.2008), Artículo 45°, D.S. N° 021-2008-PRODUCE (21.12.2008)

7.2. Acceso a los programas de beneficios

El acogimiento a los programas de beneficios son excluyentes entre sí y no son obligatorios para los trabajadores, quienes pueden optar por el régimen de rotación equitativo, objetivo y justo o acogerse a los programas de beneficios de manera voluntaria.

Los trabajadores podrán acceder alternativamente a los siguientes programas:

7.2.1. Programa de incentivos a la reconversión laboral

Su objetivo es favorecer la reinserción de los trabajadores hacia otras actividades dependientes.

Los beneficios que incluye este Programa son los siguientes:

- Bonificaciones por renuncia voluntaria.

- Capacitación en carreras técnicas para facilitar la reinserción en otros sectores productivos, la misma que por su naturaleza no genera una relación de índole laboral.
- Entrega de subvenciones económicas temporales durante el período de capacitación.
- Asesoría para la reinserción en el mercado.

7.2.2. Programa de desarrollo y promoción de Mypes

Su objetivo es favorecer el inicio de las micros y pequeñas empresas, cuyos beneficios son los siguientes:

- Bonificaciones por renuncia voluntaria.
- Capacitación en carreras técnicas vinculadas.
- Entrega de subvenciones económicas temporales durante el período de capacitación.
- Asesoría especializada para el inicio de micro y pequeñas empresas o el fortalecimiento de negocios en marcha.

7.2.3. Programa de jubilación adelantada

Dirigido a los trabajadores, a partir de los 50 años de edad y hasta que alcancen los 55 años, siendo un requisito de acogimiento a este programa, que los trabajadores estén en posibilidad de percibir una pensión de jubilación. El beneficio incluye la entrega de una subvención económica temporal, durante el período que corre entre la fecha de acogimiento al Programa hasta que el beneficiario cumple los 55 años de edad; plazo durante el cual, el beneficiario realizará aportes al Fondo de Jubilación que serán descontados de la subvención antes mencionada, así como un aporte al ESSALUD para acogerse al Seguro Potestativo.

Artículo 18°, D. Leg. N° 1084 (28.06.2008) y artículos 44° y 45°, D.S. N° 021-2008-PRODUCE (21.12.08)

7.3. Bonificación por renuncia voluntaria

Quienes se acojan a los programas de incentivos y renuncien voluntariamente, tendrán derecho a una bonificación especial de carácter indemnizatorio equivalente a 2.25 remuneraciones mensuales por cada año de trabajo, contabilizados desde la primera fecha de ingreso con el último empleador, hasta la fecha de acogimiento a los programas de beneficios. En caso de tener varios contratos con el mismo armador se considerarán todos los periodos de servicio, para el cálculo de esta indemnización se considerará todos los ingresos y remuneraciones percibidos por el trabajador en el último año, divididos entre 12. De otro lado, hay que considerar que la indemnización tiene como tope máximo 18 remuneraciones mensuales, que en ningún caso podrá ser inferior al monto de indemnización por despido arbitrario para los contratos intermitentes, de acuerdo a lo establecido en LPCL, incrementada en un 50%.

Artículo 19°, D. Leg. N° 1084 (28.06.08), artículo 48°, D.S. N° 021-2008-PRODUCE (21.12.2008) y artículo 1°, D.S. N° 021-2009-PRODUCE (30.10.2009)

7.4. Subvención económica temporal durante el período de capacitación

En el caso de aquellos trabajadores que se acojan a los programas de beneficios, estos tendrán derecho a una subvención mensual por capacitación, de carácter excepcional, hasta por un máximo de 2 años, de naturaleza no remunerativa, y será equivalente al 20% de la remuneración percibida por el trabajador en el último año, y dividida entre 12; estableciéndose un tope mensual máximo de 1.5 remuneraciones mínimas vitales. Este pago será realizado como parte de los costos variables a cargo del armador respecto de los trabajadores que se hayan acogido a los Programas de Beneficios, según la liquidación que para el efecto emita FONCOPES.

Artículo 20°, D. Leg. N° 1084 (28.06.2008) y artículos 50° y 51°, D.S. N° 021-2008-PRODUCE (21.12.2008)

7.5. Asesoría para la reconversión laboral y para el desarrollo de mypes

Los trabajadores que se acojan al Programa de Incentivos a la Reconversión Laboral o al Programa de Desarrollo y Promoción de Mypes, tendrán derecho a acceder a servicios de asesoría para la reinserción en el mercado laboral o para la creación y desarrollo de micro y pequeñas empresas hasta por un máximo de 3 años. El FONCOPE, a efectos del cumplimiento de sus fines, podrá celebrar convenios de capacitación técnica. El financiamiento por parte del armador está condicionado a que el trabajador cumpla con los requisitos de asistencia y demás disposiciones que rijan en la institución educativa, incluyendo las evaluaciones.

Artículo 22°, D. Leg. N° 1084 (28.06.2008)

7.6. Subvención temporal por jubilación adelantada

El trabajador, desde que se acoge al Programa de Jubilación Adelantada hasta la fecha en que cumpla los 55 años de edad, tendrá derecho a percibir como un beneficio extraordinario, una subvención económica mensual, de carácter no remunerativo, la que se deducirá de su Fondo de Jubilación.

Durante el primer año, dicha subvención será equivalente al 50% de la remuneración mensual del trabajador antes de su renuncia, sujeto a un mínimo de S/. 500 y un tope máximo de S/. 3,000 mensuales.

Artículo 18°, D. Leg. N° 1084 (28.06.2008)

Las subvenciones mayores a S/. 500 se irán reduciendo anualmente de manera proporcional hasta alcanzar la suma de S/. 500 mensuales durante el año en el que el trabajador cumpla 55 años de edad. Los parámetros sobre los que se establecerá la reducción proporcional de la subvención son los siguientes:

a. La fecha de inicio de las subvenciones temporales

Por jubilación adelantada es el primer día del mes siguiente al acogimiento del trabajador al Programa de Jubilación Adelantada.

b. La fecha de finalización de las subvenciones temporales

Es el último día del mes en que el trabajador cumple 55 años; es decir, éste es el último mes en que el armador pagará la subvención. Lo anterior, corresponde considerando que a partir del momento en el cual el trabajador cumple 55 años, correspondería al mismo someterse al régimen de la jubilación ordinaria.

7.6.1. Cálculo de la subvención por Jubilación Adelantada que corresponde a cada período

Transcurridos los primeros 12 meses en los que el trabajador hubiere recibido la subvención por jubilación adelantada, el monto de dicha subvención se reducirá proporcionalmente y de manera anual. Si el trabajador tiene menos de 54 años de edad al momento de acogerse, la fórmula a aplicar para calcular el descuento anual es la siguiente:

$$D = \frac{SC - 500}{A_{55} - A_{ac} - 1} \quad \text{cuando } A_{55} - A_{ac} > 1$$

SC = Subvención calculada para el primer año, equivalente al 50% de la remuneración promedio del trabajador.

A₅₅ = Año en que el empleado cumple 55 años.

A_{ac} = Año en que el empleado solicita acogerse a la jubilación anticipada

(*) Si el trabajador tiene 54 años, no habrá descuento y se pagará la subvención calculada, durante todo el periodo de subvención; dado que tendrá como máximo una duración de un año (desde el inicio del pago de las subvenciones hasta el primer día del mes siguiente al que cumple 55 años de edad).

Artículo 53° y Anexo B, D.S. N° 021-2008-PRODUCE (12.12.2009)

CAPÍTULO 30

Trabajadores adolescentes

En este punto se tratarán todos los aspectos relacionados al trabajo remunerado y subordinado de los menores de edad, el cual se encuentra regulado actualmente por el Código de los Niños y Adolescentes, Ley N° 27337 (07.08.2000). Cabe indicar que no se analizará lo relativo a la formación laboral juvenil, las prácticas preprofesionales y el aprendizaje, en tanto dichas figuras serán analizadas en la parte referida a capacitación para el empleo.

1. Definición de Adolescente

En el Perú, se considera adolescente a todo ser humano desde los 12 hasta los 18 años de edad.
Artículo I, Título Preliminar, Ley N° 27337 (07.08.2000)

2. Derecho a trabajar

El adolescente que trabaja será protegido en forma especial por el Estado, el cual reconoce su derecho a trabajar, con las restricciones que impone el Código de los Niños y Adolescentes, siempre y cuando no exista explotación económica y su actividad laboral no importe riesgo o peligro, o afecte su proceso educativo o sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

Artículo 22°, Ley N° 27337 (07.08.2000)

3. Edad mínima para trabajar

El Perú ha ratificado el 13 de noviembre de 2002 el Convenio OIT 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, en donde se enfatiza que todo miembro para el cual esté en vigor dicho Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Del mismo modo, se ha establecido en el Convenio 138 que la edad mínima de admisión al empleo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a 15 años; no obstante el país miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá especificar inicialmente una edad mínima de 14 años e incluso de 12 años, en este último caso se debe tener en cuenta que las actividades a desarrollar: no deben ser susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y no deben ser de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

Artículos 1°, 2° y 7°, Convenio OIT 138 (ratificado por el Perú en noviembre de 2002)

Por lo que se ha establecido que para laborar por cuenta ajena o en relación de dependencia en el Perú, los adolescentes deben tener por lo menos:

- 17 años para labores de pesca industrial y actividades de porteador, siempre que las condiciones de salud física y mental lo permitan.
- 16 años para labores industriales, comerciales y mineras.
- 15 años para labores agrícolas no industriales.
- 14 años para el resto de labores. Por excepción se concederá autorización a partir de los 12 años, siempre que las labores a realizar no perjudiquen su salud o desarrollo, ni interfieran o limiten su asistencia a los centros educativos y permitan su participación en programas de orientación o formación profesional.

Artículo 51°, Ley N° 27337 (07.08.2000) modificado por Ley N° 27571 (05.12.2001) y artículo 7°, Ley N° 27607 (24.12.2001)

4. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo de los adolescentes no excederá:

- a. Para adolescentes entre 15 y 17 años: 6 horas diarias ó 36 semanales.
- b. Para adolescentes entre 12 y 14 años: 4 horas diarias ó 24 semanales.
- c. Los adolescentes que trabajan en el servicio doméstico o que desempeñan trabajo familiar no remunerado tienen derecho a un descanso de 12 horas diarias continuas (además los empleadores, patronos, padres o parientes están en la obligación de proporcionarles todas las facilidades para garantizar su asistencia regular a la escuela).

Artículos 56° y 63°, Ley N° 27337 (07.08.2000)

5. Trabajos prohibidos

El Convenio OIT 182 sobre las peores formas de trabajo infantil ha sido ratificado por el Perú el 10 de enero de 2002, de acuerdo a este instrumento internacional que forma parte de nuestra regulación nacional todo miembro que ratifique el presente Convenio, deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

Habiendo establecido dicho convenio que la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarcan los siguientes supuestos:

- a. Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- b. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- d. El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Artículos 1° y 2°, Convenio OIT 182 (ratificado por el Perú en enero 2002)

5.1. Relación de trabajos y actividades peligrosas o nocivas para la salud física o moral de las y los adolescentes de acuerdo al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerable (MIMP)

Se entiende como trabajo peligroso a aquel en que las exigencias propias de las labores interfieran o comprometan el normal desarrollo biopsicosocial, la seguridad o la moral de las y los adolescentes.

Contribuyen a ocasionar daño a las y los adolescentes que realizan trabajos peligrosos, los factores de riesgo físico, químico, biológico, ergonómico y psicosocial.

a. Trabajos peligrosos por su naturaleza

Actividades y trabajos, que por alguna característica propia, representan riesgo para la salud y desarrollo integral de las y los adolescentes.

- Trabajos en la extracción y procesamiento de minerales metálicos y no metálicos realizados por la actividad minera formal o informal en cualquiera de sus estratos, incluyendo la minería informal en labores subterráneas, en excavaciones, lavaderos y canteras.
- Trabajos en los que se utilice herramientas tipo manual o mecánico y equipos especializados y que requieran capacitación y experiencia para su uso como en la agricultura, imprenta, metal mecánica, construcción civil, explotación e industria maderera, industria alimentaria y cocina, manejo de vehículos de transporte y de carga pesada, así como la operación de equipos de demolición, lavado, secado y planchado de prendas en lavanderías industriales.

TRABAJADORES ADOLESCENTES			
Edad mínima para trabajar		Jornada laboral	
De acuerdo a la actividad	Años	Jornada máxima	De acuerdo a los años
Pesca industrial y actividad de porteadores	17	6 horas diarias o 36 semanales	15 y 17
Labores industriales, comerciales, mineras	16	4 horas diarias o 24 semanales	12 y 14
Agrícolas no industriales	15	Los adolescentes que trabajen en el servicio doméstico o que desempeñen trabajo familiar no remunerado tienen derecho a un descanso de 12 horas continuas.	
Resto de labores	14		
Labores que no perjudiquen su salud o desarrollo	12	La jornada nocturna se encuentra prohibida para los adolescentes; excepcionalmente el juez podrá autorizar el trabajo nocturno por un máximo de 4 horas diarias para adolescente entre los 15 y 17 años.	

- Trabajos que impliquen el contacto y/o la exposición de las personas a productos químicos, sustancias tóxicas, sustancias cáusticas, vapores y gases tóxicos, sustancias corrosivas y elementos inflamables debido a que se manipulan en la:
 - Industria química: elaboración y manipulación de carburantes, pinturas, anticorrosivos, esponjas, asbesto, cemento y combustible;
 - Industria automotriz: talleres de servicio automotor, embragues, frenos y otros similares; Industria de hidrocarburos: estaciones de servicio y velas;
 - Agroindustria: exposición a agroquímicos y fumigación; Industria de plástico; fabricación de poliuretanos, producción de plástico y caucho sintético;
 - Industria de lavandería y tintorería: limpieza líquida y en seco, y teñido;
 - Industria pirotécnica: exposición y manipulación de pólvora; Industria de fundición, exposición y manipulación de acero, cobre, hierro, vidrio o cualquier otro metal, no importando la función que desempeñan; y
 - Esfera doméstica: uso de ácido muriático, lejía, desinfectantes, plaguicidas, insecticidas y similares.
- Trabajos de transformación de materias primas que se realizan en la fabricación artesanal de ladrillos, adobes y la fabricación de lajas de piedra decorativas.
- Trabajos en alta mar o bajo el agua referidos a las actividades de explotación y transporte referidas a la pesca industrial y artesanal y la recolección de corales, moluscos y algas, que impliquen la recuperación de pesadas redes y cajones de aire comprimido, inspección de diques, reparación de embarcaciones en alta mar, trabajos sumergidos bajo el agua.
- Trabajo de traslado, limpieza y comercialización de peces, corales, moluscos, algas, etcétera en la industria pesquera artesanal y que impliquen la carga de pesos excesivos, la permanencia en el agua, uso de utensilios filudos.
- Trabajos en alturas superiores a dos metros: característicos de los trabajos de limpieza de vidrios en edificios, reparación de techumbres, armado de andamios, armado de estructuras, etc.
- Trabajos en sistemas de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, que impliquen contacto directo con electricidad: como la instalación, reparación y mantenimiento de instalaciones eléctricas.
- Trabajos con exposición a ruidos continuos e intermitentes superiores a sesenta (60) decibeles o a ruido impacto. En esta categoría se incluye los trabajos de aeropuerto, aserraderos, maestranzas, perforaciones, transporte público, discotecas, comercio público, o cualquier labor que implique la exposición continua o sistemática al ruido.

- Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes y no ionizantes; la exposición puede ser directa o indirecta. Los trabajos en laboratorios de rayos X, aeropuertos, hospitales, fabricas de iluminación y similares.
- Trabajos en contacto con residuos de animales deteriorados; con glándulas, vísceras, sangre, huesos, cueros, pelos y desechos de animales; y en contacto con animales portadores de enfermedades infectocontagiosas. Trabajos como: camales, crianza de animales, comercio, transporte, procesamiento y venta de carne.
- Trabajos en producción, reparto o venta exclusiva de bebidas alcohólicas en establecimientos de consumo inmediato. Se refieren a las actividades relacionadas con la fabricación de vinos y bebidas alcohólicas de atención a clientes en licorerías, bares, cantinas, centros nocturnos, salas de juego de azar y similares.
- Trabajos en establecimientos en que se grabe, fotografíe, edite e imprima material gráfico y donde los niños, niñas y adolescentes puedan estar expuestos a ser utilizados para la elaboración de material pornográfico.
- Trabajos de cuidado y vigilancia de ancianos, enfermos, bebés, niñas, niños o parientes, así como de predios y lugares los cuales requieren protección y cuya integridad esté sujeta al desempeño de un adolescente, poniendo en riesgo su propia seguridad y la de otras personas.
- Trabajos en espacios cerrados, estrechos o aislados y sin ventilación, como en talleres de confecciones, kioscos y otros similares.
- Trabajos con exposición a temperaturas extremas de manera continua o intermitente. Son las que se desarrollan en lugares fríos, donde se almacenan alimentos y elementos para su conservación. Entre éstos se cuentan frigoríficos de frutas, carnes, bulbos de flores y fábricas de hielo. También son aquellas que se desarrollan en lugares con altas temperaturas como hornos de panadería, hornos, hornillos fogones y cocinillas; fundiciones, lavanderías y otros similares.
- Trabajos en levantamiento y traslado manual de carga, que exceda los límites permitidos. Corresponde a actividades de carga, descarga y traslado continuo e intermitente de elementos. Entre las actividades características de este tipo de trabajo se encuentran estibadores, destibadores, transportistas manuales en mercados, muelles o almacenes, las cuales implican riesgos ergonómicos.
- Trabajos recolectando y seleccionando basura, residuos y otros similares.
- Trabajos en el transporte, manipulación y cuidado de valores que ponen como responsable a un menor de dieciocho (18) años.
- Trabajos relacionados a la fabricación y manejo de sustancias explosivas para la fabricación de artículos pirotécnicos o su colocación para su uso como efecto explosivo.

b. Trabajos peligrosos por sus condiciones

Actividades o trabajos que, por el contexto ambiental u organizacional en que se realizan, generan perjuicio en la salud y desarrollo integral de las y los adolescentes.

- Trabajos en jornadas extensas, por encima de las seis (6) horas diarias.
- Trabajos que se realicen con ausencia de medidas sanitarias, de higiene y seguridad.
- El trabajo que se realice en medios de transporte público, interurbano o interprovincial, tales como cobradores, terramozas y otros similares.
- El trabajo que, por su horario, distancia o exigencias, impida la asistencia al centro educativo, socializarse entre pares o comunicarse con su familia de origen.
- Los trabajos en los que las y los adolescentes estén expuestos a abusos de orden físico, psicológico o sexual como son los realizados en centros nocturnos, prostíbulos, salas de juego de azar, salas o lugares de espectáculos para adultos.

- El trabajo doméstico que se realiza en casa de terceros, familiares o no, los que se realizan por debajo de la edad mínima de admisión al empleo y donde se pernocte bajo la modalidad "cama adentro", que impidan la supervisión o inspección de trabajo.
- Trabajos en ambientes de espectáculos o similares, cuando expongan a los adolescentes a riesgos para su integridad física, psicológica y moral.
- Trabajos en horarios nocturnos entre las 19:00 y 7:00 horas, siempre que no estén autorizados por el Juez.
- Trabajos que se realicen en la vía pública y que exponen a las y los adolescentes a accidentes de tránsito, violencia, explotación sexual y abuso.

D.S. N° 003-2010-MIMDES (20.04.2010)

6. Autorización

Para efectos de llevar a cabo cualquier labor, los adolescentes requieren de la autorización de sus padres o responsables, presumiéndose que cuentan con dicha autorización cuando habiten con ellos, salvo manifestación expresa en contrario de los mismos.

Además de ello, para trabajar, los adolescentes que cuenten con la edad mínima requerida deberán contar con la autorización especial de ciertas entidades, salvo en los casos de trabajadores familiares no remunerados. Dichas entidades son:

- El MTPE, para trabajos por cuenta ajena o que se presten en relación de dependencia.
- Los jueces del niño y del adolescente para el trabajo nocturno.
- Los municipios distritales y provinciales para trabajadores domésticos, por cuenta propia o que se realicen en forma independiente y dentro de su jurisdicción.

Para efectos de obtener la autorización respectiva de trabajo por parte de estas entidades, se requerirá:

- Que el adolescente cuente con edad para trabajar.
- Que el trabajo no perturbe su asistencia regular a la escuela.
- Que el adolescente obtenga un certificado médico expedido por los servicios médicos oficiales que acredite su capacidad física, mental y emocional para las labores que deberá realizar. Este certificado será expedido gratuitamente por los servicios médicos del Sector Salud o del Seguro Social.

Ningún adolescente podrá ser admitido al trabajo sin la debida autorización.

Artículos 50°, 51°, 52° y 54°, Ley N° 27337 (07.08.2000)

En los casos en los que la entidad competente para otorgar la autorización de trabajo al adolescente sea el MTPE, deberá presentarse ante la Oficina de Trámite Documentario de dicho ministerio lo siguiente:

- Solicitud según formato aprobado por el MTPE, conteniendo el nombre o razón social del empleador.
- Certificado médico otorgado por el área de salud, hospital, posta médica o el EsSalud, que acredite la capacidad del adolescente para laborar.
- Copia de su carné escolar, libreta de notas o de la constancia de estudios.
- Copia de la partida de nacimiento, boleta o libreta militar del adolescente.
- Fotografía tamaño carné del adolescente

Dicha solicitud, cuyo trámite es gratuito, deberá ser presentada por el padre, madre, tutor o responsable del adolescente, quien acompañará copia de su documento de identidad, siendo necesaria la presencia del adolescente en este trámite. La solicitud será resuelta por la Sub Dirección de Protección del Menor en el Trabajo o dependencia que haga sus veces en primera instancia, y por la Dirección de Protección del Menor y de la Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces, en segunda instancia, en caso de interponerse algún recurso impugnatorio contra lo resuelto en primera instancia.

Trámite 61 TUPA-MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006), modificado por la R.M. N° 285-2007-TR (28.10.2007)

7. Libreta del adolescente trabajador

Los adolescentes que trabajan deberán estar provistos de una libreta otorgada por quien concedió la autorización para el trabajo, que indique: su nombre completo, el de sus padres, tutores o responsables, su fecha de nacimiento, su dirección y lugar de residencia, la labor que desempeña, su remuneración, su horario de trabajo, la escuela a la que asiste, su horario de estudios y el número de certificado médico presentado.

Artículo 60°, Ley N° 27337 (07.08.2000)

8. Registro

Los establecimientos que contraten adolescentes para trabajar deben llevar un registro con los datos contenidos en la libreta del adolescente.

Artículos 62° y 53°, Ley N° 27337 (07.08.2000)

9. Derechos

9.1. Remuneración

Ningún adolescente trabajador percibirá una remuneración inferior a la de los demás trabajadores de su misma categoría por trabajos similares.

Artículo 59°, Ley N° 27337 (07.08.2000)

9.2. Facilidades para la escuela

Los empleadores están obligados a conceder a los trabajadores adolescentes facilidades que hagan compatible su trabajo con la asistencia regular a la escuela. Asimismo, deberán conceder al trabajador adolescente el derecho a vacaciones remuneradas en los meses de vacaciones escolares.

Artículo 61°, Ley N° 27337 (07.08.2000).

9.3. Seguridad social

Los adolescentes que trabajan bajo cualquiera de las modalidades amparadas por la ley, tienen derecho a la Seguridad Social obligatoria, por lo menos respecto del régimen de prestaciones de salud (Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud- RCSSS). Los adolescentes que trabajen por cuenta ajena se inscribirán además en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo - SCTR en los casos en los que corresponda según la actividad desarrollada por el empleador. Es obligación de los empleadores en el caso del trabajador por cuenta ajena y del trabajador doméstico, y del jefe de familia en el caso del trabajador familiar no remunerado, cumplir con esta disposición.

Artículo 64°, Ley N° 27337 (07.08.2000)

En este punto cabe destacar, que en lo que respecta a los sistemas pensionarios existentes (SNP y SPP), si bien el Código de Niños y Adolescentes no obliga directamente al trabajador adolescente a inscribirse y contribuir a alguno de ellos, no existe ninguna disposición laboral expresa que los excluya de tal obligación, encontrándose por tanto sujetos a ella bajo las mismas condiciones aplicables a los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada.

9.4. Derechos a reclamar

Los trabajadores adolescentes podrán reclamar, sin necesidad de apoderado y ante las autoridades competentes, el cumplimiento de todas las normas jurídicas relacionadas con su actividad económica.

Artículo 65°, Ley N° 27337 (07.08.2000)

9.5. Derechos colectivos

Los adolescentes pueden ejercer los derechos laborales de carácter colectivo, pudiendo formar parte o constituir sindicatos por unidad productiva, rama, oficio o zona de trabajo, los que podrán afiliarse a organizaciones de grado superior.

Artículo 66°, Ley N° 27337 (07.08.2000)

9.6. Examen médico

Los adolescentes trabajadores serán sometidos a examen médico periódicamente (no se indica la periodicidad, pero normas anteriores a la vigente, señalaban que el empleo continuo de un menor de 18 años estaba sujeto a la repetición del examen médico a intervalos que no debían exceder de un año). Sobre ello la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo ha precisado que el empleador debe practicar al adolescente trabajador exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral.

Artículo 55°, Ley N° 27337 (07.08.2000) y artículo 67°, Ley 29783 (20.08.2011)

CONVENIOS OIT SOBRE EL TRABAJO ADOLESCENTE RATIFICADOS POR EL PERÚ		
Convenio 138		Convenio 182
Ratificación	Edad mínima especificada	
13 de noviembre de 2002	14	10 de enero de 2002

CAPÍTULO 31

Madres trabajadoras

La normativa protectora para la mujer, en nuestra legislación, se circunscribe básicamente a evitar la discriminación que tenga por motivo el embarazo, debido a que éste constituye, quizás, uno de los pocos elementos diferenciadores entre hombres y mujeres; siendo el embarazo, una condición que afecta exclusivamente a las mujeres, por un hecho meramente biológico que finalmente incidirá en un hecho social.

En ese sentido, como una manifestación de dicha normativa protectora se establece como obligación de los empleadores al momento de implantar una política de riesgos laborales observar un enfoque de género y protección de las trabajadoras a través de normas específicas que protegen a la trabajadora durante el período de gestación y lactancia.

La protección que se brinda a la madre trabajadora en nuestra normativa, intrínsecamente, contiene la protección a la persona por parte del Estado y con ello, la aplicación del principio de igualdad de oportunidades sin discriminación en el trabajo, con especial atención en la protección a la madre trabajadora.

Artículo 23°, Constitución Política del Perú

1. Despido nulo

Será nulo el despido que tenga por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.

Artículo 29°, inciso e, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97), modificado por la Ley N° 30367 (25.11.2015)

2. Descanso pre y post natal

La trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 49 días de descanso pre natal y 49 días de descanso post natal.

Artículo 1°, Ley N° 30367 (25.11.2015) y artículo 2°, D.S. N° 005-2011-TR (17.05.2011)

El descanso por maternidad de 98 días, se extiende en dos casos:

- **Parto múltiple**
El descanso post natal se extenderá por 30 días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple.
- **Niños con discapacidad**
El descanso post natal se extiende por 30 días naturales adicionales en los casos de nacimiento de niños con discapacidad. La discapacidad es acreditada con la presentación del certificado otorgado por el profesional de salud debidamente autorizado.

Artículo único, Ley N° 27606 (23.12.2001), artículo 3°, D.S. N° 005-2011-TR (17.05.2011) y Ley N° 29992 (07.02.2013)

2.1. Adelanto y retraso del parto

En los casos en que se produjera el adelanto del alumbramiento respecto de la fecha probable del parto, fijada para establecer el inicio del descanso pre natal, los días de adelanto deberán acumularse al descanso post natal.

Cuando el alumbramiento se produjera después de la fecha probable de parto, los días de retraso deberán ser

considerados como descanso médico por incapacidad temporal para el trabajo y serán pagados como tales.
Artículo 3°, Ley N° 26644 (27.06.96), modificado por la Ley N° 27402 (20.01.2001) y artículo 6°, D.S. N° 005-2011-TR (17.05.2011)

2.2. Postergación del descanso

La trabajadora puede decidir que el goce del descanso pre natal sea diferido parcial o totalmente, y acumulado al post natal. Para ello deberá comunicar su decisión al empleador con una antelación no menor de 2 meses a la fecha probable del parto, adjuntado el informe médico que certifique que dicha postergación no afectará su salud ni la del concebido. Esta postergación no autoriza a la trabajadora gestante a variar o abstenerse del cumplimiento de sus labores habituales, salvo acuerdo con el empleador. Asimismo, dicha decisión no requiere aceptación ni aprobación del empleador, por lo que la postergación surtirá efecto desde el momento en que el empleador recepcione el documento que la comunica.

Artículos 1° y 2°, Ley N° 26644 (27.06.96) y artículo 5°, D.S. N° 005-2011-TR (17.05.2011)

2.3. Goce del descanso vacacional inmediato

Las trabajadoras gestantes tienen derecho a que el período de descanso vacacional por récord cumplido y vencido pendiente de goce, se inicie a partir del día siguiente de concluido el descanso post natal, siempre y cuando comunique tal decisión a su empleador con una anticipación no menor de 15 días calendario al inicio del goce del descanso vacacional.

Esta decisión no requiere aceptación ni aprobación del empleador.

Artículo 4°, Ley N° 26644 (27.06.96) y artículo 8°, D.S. N° 005-2011-TR (17.05.2011)

DESCANSOS OTORGADOS A LAS MADRES TRABAJADORAS	
Motivo del Descanso	Días de Descanso
Descanso Pre y Post Natal	49 días de descanso pre natal + 49 días de descanso post natal (98 días)
Descanso Pre y Post Natal en caso de parto múltiple y alumbramiento de niños con discapacidad	49 días de descanso pre natal + 49 días de descanso post natal + 30 días adicionales por parto múltiple o alumbramiento de niños con discapacidad (128 días)
Postergación del descanso Pre natal	98 días de descanso post natal (98 días)
Goce del descanso vacacional en trabajadoras gestantes	49 días de descanso pre natal + 49 días de descanso post natal + 30 días de vacaciones (128 días)
Permiso por lactancia	1 hora diaria de permiso dentro de la jornada hasta que el niño cumpla 1 año de edad.

2.4. Goce de subsidios

La asegurada tendrá derecho a los subsidios si cuenta con 3 aportaciones mensuales consecutivas ó 4 aportaciones mensuales no consecutivas dentro de los 6 meses calendarios anteriores al mes en que se inició la causal (en este caso la fecha probable del parto).

Artículo 10°, Ley N° 26790 (17.05.97)

Además de ello, deberá contar con otros requisitos específicos dependiendo del subsidio que se trate:

a. Subsidio por maternidad

Para tener derecho al subsidio por maternidad, además de cumplir con el requisito señalado anteriormente, es necesario que la titular del seguro se encuentre afiliada al momento de la concepción y con una relación laboral vigente.

Artículo 35°, D.S. N° 009-97-TR (09.09.97) y numeral 8.2.3., Res. Ger. Gen. N° 619-GG-ESSALUD-2012

(03.12.2012)

El subsidio por maternidad se otorga por 90⁽¹¹⁷⁾ días, los cuales se pueden distribuir en los períodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, conforme lo elija la madre, con la condición que durante dichos períodos se abstenga de todo trabajo remunerado.

Artículo 16°, D.S. N° 009-97-SA (09.09.97)

En caso de parto múltiple o alumbramiento de niños con discapacidad el subsidio por maternidad se extenderá 30 días adicionales, independientemente de los hijos que la madre haya tenido.

Artículo 1°, Ley N° 26644 (27.06.96), artículo 1°, Ley N° 28239 (01.06.2004) y Ley N° 29992 (07.02.2003)

b. Subsidio por lactancia

Este subsidio se otorga en dinero directamente por ESSALUD al asegurado. Se otorga a favor del recién nacido cuya madre –o padre– sea afiliado regular.

Artículo 17°, D.S. N° 009-97-TR (09.09.97) y artículo único, D.S. N° 001-98-TR (15.01.98)

En caso de parto múltiple se otorgará un subsidio adicional por cada hijo.

Artículo único, Ley N° 28239 (01.06.2004)

2.5. Situaciones especiales para otorgar el subsidio por maternidad

- Cuando el parto se produce después de la semana 30, el descanso médico será de 98 días y el pago del subsidio será por 90 días y no es necesario que el concebido nazca vivo.
- También tienen derecho a percibir prestaciones económicas por maternidad, por 90 días, cuando se produce el parto entre la semana 22 y la semana 30 de gestación, sólo si el concebido nace vivo y sobrevive más de 72 horas.
- Cuando una asegurada regular trabajadora en actividad dependiente inicia su descanso por maternidad, a partir del día siguiente en que termina su sanción disciplinaria, siempre y cuando se encuentre acreditada.
- En el caso de las profesoras del área de docencia del sector educación, cuyas vacaciones de 60 días son tomadas obligatoriamente al término del año escolar, no les corresponde el derecho al subsidio por maternidad por los 60 días que duran sus vacaciones (enero y febrero de cada año) ya que por Ley no se puede percibir remuneración y subsidio a la vez.

Numeral 8.2.4 de la Res. de Gerencia General N° 619-GG-ESSALUD-2012 (03.12.2012) y artículo 9°, D.S. N° 005-2011-TR (17.05.2011)

DERECHOS DE LA MADRE TRABAJADORA	
Derechos	Requisitos
Subsidio por maternidad	– 3 aportaciones mensuales consecutivas ó 4 aportaciones mensuales no consecutivas dentro de los 6 meses calendarios anteriores al mes en que se inició la causal. – Se encuentre afiliada al momento de la concepción. – Relación laboral vigente.
Subsidio por lactancia	– 3 aportaciones mensuales consecutivas ó 4 aportaciones mensuales no consecutivas dentro de los 6 meses calendarios anteriores al mes en que se inició la causal. – Relación laboral vigente.
Permiso por lactancia (1 hora)	– Relación laboral vigente – Hijo tenga menos de 1 año de edad.

(117) A la fecha nos encontramos a la espera que EsSalud otorgue medidas para que el subsidio se prolongue al máximo de 98 días de acuerdo a la Ley N° 30367 (25.11.2015)

3. Permiso por lactancia

La madre trabajadora, al término de su período de descanso post natal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo tenga 1 año de edad. Este permiso podrá ser fraccionado en 2 tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral.

Artículo 1º, Ley N° 27591 (13.12.2001)

La hora diaria de permiso por lactancia materna se considerará como efectivamente laborada para todo efecto legal, inclusive para lo relativo al goce de la remuneración correspondiente.

Artículo Único, Ley N° 27403 (20.01.2001)

En caso de parto múltiple, el permiso se incrementará una hora más al día.

Ley N° 28731 (13.05.2006)

La madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá el derecho.

Dicho derecho no puede ser compensado ni sustituido por ningún otro.

Artículo 1º numerales 1.2 y 1.3 y artículo 2º, Ley N° 27240 (23.12.99)

Es condición para acceder a este subsidio, que el lactante haya nacido vivo, lo que se acredita con la partida de nacimiento y la inscripción como derechohabiente del asegurado(a) regular. En caso que el lactante haya fallecido antes de ser inscrito, corresponde efectuar inscripción póstuma.

Numeral 71.3. de la Res. de Gerencia General N° 619-GG-ESSALUD-2012 (03.12.2012)

4. Reasignación en caso de labores de riesgo para la trabajadora gestante

Las trabajadoras gestantes que cuenten con la certificación médica correspondiente podrán solicitar al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud integral o el desarrollo del embrión y del feto durante la gestación. El empleador deberá asignar a la trabajadora gestante y/o lactante labores que no impliquen los riesgos señalados, sin afectar sus derechos remunerativos y de categoría.

Artículo 1º, Ley N° 28048 (01.08.2003), artículo 1º, D.S. N° 009-2004-TR (21.07.2004) y artículo 66º, Ley N° 29783 (20.08.2011)

4.1. Situaciones consideradas riesgosas

Son consideradas situaciones susceptibles de poner en riesgo la salud de la mujer gestante o el desarrollo normal del embrión y el feto, las siguientes:

- a. Dentro de los riesgos generados por las condiciones de trabajo durante el período de gestación:
 - La exposición de la mujer gestante a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, procedimientos o condiciones de trabajo peligrosos, debido al lugar donde desarrolla las labores propias de su puesto de trabajo.
 - La manipulación de sustancias peligrosas necesarias para la realización de las labores propias de su puesto de trabajo.
- b. Asimismo, existen riesgos adicionales derivados de cambios en la mujer gestante.
 - El deterioro preexistente en la salud de la mujer que, unido al estado de gestación, le impide desarrollar labores propias de su puesto de trabajo, sin constituir incapacidad temporal para el trabajo.
 - El deterioro del estado de salud o condición física generado por el embarazo, que impide a la mujer gestante desarrollar labores propias de su puesto de trabajo, sin constituir incapacidad temporal para el trabajo.

Artículo 2º, D.S. N° 009-2004-TR (21.07.2004)

4.2. Carácter temporal del cambio de labores

La asignación de nuevas labores o distintas a las habituales es una situación temporal, la cual se va a mantener en tanto persista alguna de las situaciones descritas en el numeral 4.1, para culminar con el parto.

Sin embargo, por pacto individual o convenio colectivo se puede acordar extender la medida hasta que concluya el período de lactancia, en atención a los riesgos que puedan afectar al recién nacido a través de la leche materna.

Artículo 3°, D.S. N° 009-2004-TR (21.07.2004)

4.3. Obligaciones del empleador

El empleador se encuentra obligado a:

- a. Evaluar los riesgos por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan afectar la salud de la mujer gestante o el desarrollo normal del embrión y el feto de manera cierta o potencial.
- b. Poner en conocimiento del personal el resultado de la evaluación de riesgos que puedan afectar la salud de la mujer gestante o el desarrollo normal del embrión y el feto.
- c. Repetir la evaluación cada vez que se produzca un cambio en las condiciones de trabajo que pueda implicar una exposición de la trabajadora.

Artículo 4°, D.S. N° 009-2004-TR (21.07.2004)

- d. Implementar las medidas necesarias para evitar que las trabajadoras en período de embarazo o lactancia estén expuestas a labores peligrosas.

Artículo 66°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

4.4. Oportunidad para la presentación de la solicitud

El derecho a no realizar labores consideradas riesgosas puede ser ejercido cuando se presente alguna de las situaciones mencionadas en el numeral 4.1, ya sea al inicio o durante el período de gestación.

Artículo 6°, D.S. N° 009-2004-TR (21.07.2004)

4.5. Certificado médico

La trabajadora deberá solicitar a su empleador no realizar labores que pongan en riesgo su salud y la del niño. A estos efectos, deberá presentar un certificado médico, el cual deberá contener toda la información correspondiente.

Artículo 7°, D.S. N° 009-2004-TR (21.07.2004)

4.6. Plazo en que debe ser atendida la solicitud

Recibida la solicitud por el empleador, éste debe proceder a la modificación de las labores en el más breve plazo.

De existir riesgo inminente, el empleador apartará a la trabajadora de las labores que ocasionan el riesgo a su salud y la del niño, sin perjuicio de que se atienda a su solicitud.

Artículo 8°, D.S. N° 009-2004-TR (21.07.2004)

4.7. Asignación de labores

El empleador, con el fin de asignar labores que no pongan en riesgo la salud de la madre y el niño, podrá:

- a. Efectuar cambios en la manera de realizar las mismas labores, sin modificación del puesto de trabajo.
- b. En caso, la primera medida no sea posible, el empleador deberá modificar las labores a través de un cambio de puesto de trabajo a un puesto similar en atención a su categoría ocupacional.
- c. En el caso que no fuera posible asignar labores que no pongan en riesgo la salud de la trabajadora o el desarrollo normal del embrión y el feto dentro de la categoría ocupacional de ésta, se le asignará labores en un puesto de trabajo perteneciente a una categoría ocupacional distinta, sea ésta inferior o superior.

Por convenio colectivo se podrá establecer la suspensión de las labores, con la obligación del empleador de pagar un monto mensual a la trabajadora que no podrá ser inferior a lo que le correspondería

como subsidio por incapacidad temporal, siempre y cuando, las medidas anteriormente mencionadas no sean posibles.

Artículo 9°, D.S. N° 009-2004-TR (21.07.2004)

4.8. Incumplimiento del empleador

En caso el empleador no cumpla con asignar a la mujer gestante labores que no pongan en riesgo su salud y la del niño, la trabajadora podrá interrumpir su actividad laboral, sin perjuicio de cumplir con sus demás obligaciones laborales, siempre que razonablemente considere que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su salud o seguridad, sin sufrir perjuicio alguno en sus derechos laborales. Para ello, deberá comunicar a su empleador que no realizará las labores que le ocasionan un riesgo hasta que se le asignen labores que no perjudiquen su estado.

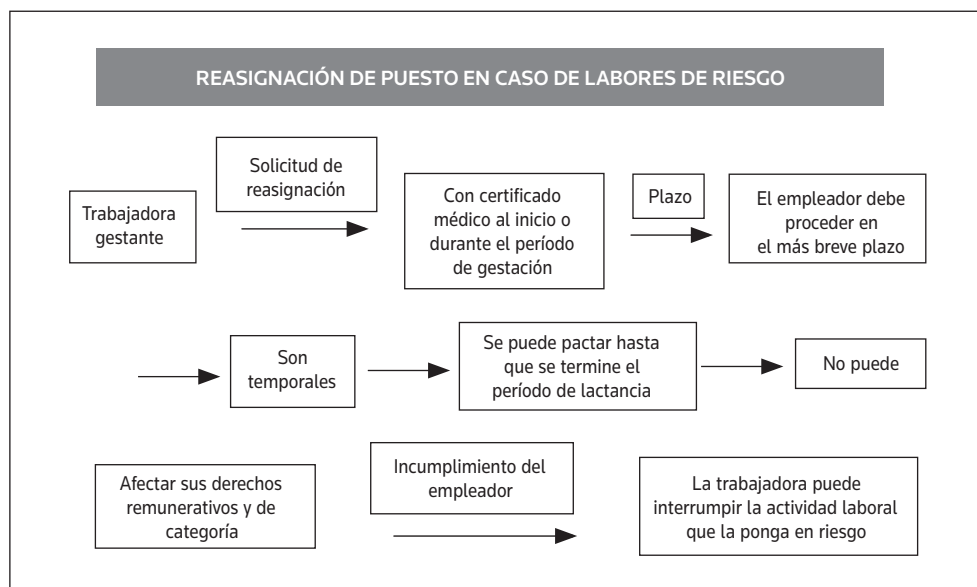
Una vez asignadas las nuevas labores que no supongan un riesgo en su salud, la trabajadora deberá cumplir con las nuevas labores encomendadas, de manera inmediata.

Artículo 12°, D.S. N° 009-2004-TR (21.07.2004)

4.9. Mantenimiento de los derechos

En caso de que la trabajadora se mantenga en su puesto o sea cambiada a otro puesto de su misma categoría ocupacional, mantendrá los mismos derechos laborales, económicos y profesionales. Asimismo, mantendrá los derechos que dependan del cargo, aún cuando haya sido cambiada a un puesto de trabajo de una categoría o grupo ocupacional inferior. En el caso contrario, es decir, cuando la trabajadora haya sido cambiada a un puesto de trabajo de una categoría o grupo ocupacional superior al de su puesto de origen, tendrá derecho a recibir los montos adicionales por desempeñar ese puesto. Sin embargo, concluida la situación que dio origen al cambio de labores, la trabajadora deberá retornar a su puesto habitual en las condiciones originales, sin que ésta pueda alegar hostilidad en los términos señalados en la legislación vigente.

Artículo 10°, D.S. N° 009-2004-TR (21.07.2004)



4.10. Retorno a las labores de origen

Una vez concluida la situación que dio origen al cambio de labores, el empleador está obligado a retornar a la trabajadora a sus labores originarias, o a una equivalente, con la misma remuneración y demás derechos. En un plazo que no superará los 15 días naturales o, con posterioridad al parto, inmediatamente a su retorno al centro de trabajo culminado su descanso post natal. En caso contrario, la trabajadora podrá accionar, de ser el caso, por hostilidad, según la legislación vigente, sin perjuicio de las sanciones que puedan ser impuestas por el servicio de Inspección del Trabajo, de acuerdo al D. Leg. N° 910.

Artículo 11°, D.S. N° 009-2004-TR (21.07.2004)

4.11. Labores consideradas de riesgo para la trabajadora gestante

La Comisión Técnica Multisectorial, conformada por el MTPE, un representante del INEN, un representante del IPEN, un representante de los empleadores y uno de los trabajadores; ha elaborado 3 listados sobre las labores consideradas de riesgo, que no son excluyentes y que pueden ser ampliados si se demuestra el efecto nocivo, sobre la trabajadora gestante, de otras actividades:

- Listado de agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generen riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
- Listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo.
- Lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos.

2º D.T. y F del D.S. N° 009-2004-TR (21.06.2004).

LISTADO I

Actividades en las cuales deberá determinarse la naturaleza, el grado y la duración de la exposición para evaluar su repercusión sobre el embarazo y las medidas a adoptarse.

I. Agentes físicos, cuando se considere que puedan implicar lesiones fetales o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:

1. Choques, vibraciones o movimientos.
2. Manutención manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares.
3. Ruido.
4. Radiaciones ionizantes.
5. Radiaciones no ionizantes.
6. Frío y calor extremos.
7. Movimientos y posturas, desplazamientos (tanto en el interior como en el exterior del establecimiento), fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora.

II. Agentes biológicos, en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las mujeres embarazadas, y siempre que no figuren todavía en el Listado II.

1. **Agente biológico del grupo 2:** un agente patógeno que pueda causar una enfermedad en el hombre y pueda suponer un peligro para los trabajadores; es poco probable que se propague a la colectividad; existen generalmente profilaxis o tratamiento eficaces.
2. **Agente biológico del grupo 3:** un agente patógeno que pueda causar una enfermedad grave en el hombre y presente un serio peligro para los trabajadores; existe el riesgo de que se propague en la colectividad, pero existen generalmente una profilaxis o tratamiento eficaces.
3. **Agente biológico del grupo 4:** un agente patógeno que cause una enfermedad grave en el hombre y suponga un serio peligro para los trabajadores; existen muchas probabilidades de que se propague en la colectividad; no existen generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaces.
2. Manutención manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares.
3. Ruido.

-
4. Radiaciones ionizantes.
 5. Radiaciones no ionizantes.
 6. Frío y calor extremos.
 7. Movimientos y posturas, desplazamientos (tanto en el interior como en el exterior del establecimiento), fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora.
- II. Agentes biológicos, en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las mujeres embarazadas, y siempre que no figuren todavía en el Listado II.
1. **Agente biológico del grupo 2:** un agente patógeno que pueda causar una enfermedad en el hombre y pueda suponer un peligro para los trabajadores; es poco probable que se propague a la colectividad; existen generalmente profilaxis o tratamiento eficaces.
 2. **Agente biológico del grupo 3:** un agente patógeno que pueda causar una enfermedad grave en el hombre y presente un serio peligro para los trabajadores; existe el riesgo de que se propague en la colectividad, pero existen generalmente una profilaxis o tratamiento eficaces.
 3. **Agente biológico del grupo 4:** un agente patógeno que cause una enfermedad grave en el hombre y suponga un serio peligro para los trabajadores; existen muchas probabilidades de que se propague en la colectividad; no existen generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaces.
- III. Agentes químicos en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las mujeres embarazadas y del niño aún no nacido y siempre que no figuren todavía en el Listado II:
1. Las sustancias etiquetadas R 40, R 45, R 46 y R 47 en la medida en que no figuren todavía en el Listado II.
 2. Fabricación de auramina.
 3. Trabajos que supongan exposición a los hidrocarburos aromáticos policíclicos presentes en el hollín, el alquitrán, la brea, el humo o los polvos de la hulla.
 4. Trabajos que supongan exposición al polvo, al humo o a las nieblas producidas durante la calcinación y el afinado eléctrico de las matas de níquel.
 5. Procedimiento con ácido fuerte en la fabricación de alcohol isopropílico.
 6. Mercurio y derivados.
 7. Medicamentos antimitóticos.
 8. Monóxido de carbono.
 9. Agentes químicos peligrosos de penetración cutánea formal.
- IV. Procedimientos, procedimientos industriales que figuran en los puntos 2 a 5 del punto III.
- V. Condiciones de trabajo
1. Trabajos de minería subterráneos.
-

LISTADO II

La mujer gestante no podrá ser obligada, en ningún caso, a realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los siguientes agentes y condiciones de trabajo que pongan en peligro su seguridad o salud.

- I. Agentes físicos.
 1. Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo en locales a presión, submarinismo.
 - II. Agentes biológicos.
 1. Toxoplasma.
 2. Virus de la rubéola, salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización.
 - III. Agentes químicos.
 1. Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.
 - IV. Condiciones de trabajo.
 1. Trabajos de minería subterráneos.
-

5. Implementación de lactarios en instituciones del sector público

Las trabajadoras de las Instituciones del Sector Público, en donde laboren 20 o más mujeres en edad fértil, tendrán derecho a contar con un ambiente especialmente acondicionado y digno para extraer la leche materna, asegurando su adecuada conservación durante el horario de trabajo.

Artículo 1º, D.S. N° 009-2006-MIMDES (23.08.2006)

5.1. Ámbito privado

La obligación de implementar lactarios se extendió al ámbito privado. Sin embargo, para la exigibilidad a los empleadores del sector privado se supeditó al transcurso del plazo de 90 días hábiles posteriores a la implementación de la adecuación del D.S. N° 009-2006-TR a la Ley N° 29896 por parte del Poder Ejecutivo. A la fecha, no se ha dado la Ley que exija la habilitación de dichos lactarios.

Artículos 3º y 4º, Ley N° 29896 (07.07.2012)

5.2. Ambiente especialmente acondicionado

Las especificaciones y estructura del ambiente especialmente acondicionado para extraer la leche materna, se regirán por lo señalado en el Anexo 01, sobre características mínimas de lactarios.

Artículo 2º, D.S. N° 009-2006-MIMDES (23.08.2006)

ANEXO 1 CARACTERÍSTICAS MÍNIMAS DEL LACTARIO INSTITUCIONAL

- Área no menos de 10 metros cuadrados.
 - Ambiente que brinde privacidad y comodidad que permite a las madres-trabajadoras la posibilidad de extraerse su leche sentadas.
 - Contar con refrigeradora en donde almacenar la leche extraída por las madres durante su jornada laboral.
 - Ubicación accesible en primer y segundo piso, salvo que la institución cuente con ascensor.
 - Lavabo dentro del área o cerca del mismo para facilitar lavado de manos.
-

CAPÍTULO 32

Trabajadores discapacitados

De acuerdo a nuestra legislación, la persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, mentales, sensoriales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

De otro lado, las personas con discapacidad tienen derecho a la igualdad ante la Ley y no ser discriminado por motivos de discapacidad, es nulo todo acto discriminatorio por dichos motivos; en efecto la Constitución Política prohíbe cualquier tipo de discriminación al reconocer el derecho a la igualdad, empero sí es constitucionalmente permitido el trato diferenciado.

Los derechos especiales para las personas discapacitadas, son regulados en la Ley N° 29973 (24.12.2012), Ley general de la persona con discapacidad y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP (08.04.2014).

1. Beneficios y derechos laborales

La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

El MTPE, el Consejo Nacional de Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan estas funciones.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo.

El Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad.

Artículos 45° y 46°, Ley N° 29973 (24.12.2012); Ley N° 28806 (22.07.2006)

1.1. Forma de acreditación de la condición de discapacidad del trabajador

El empleador podrá acreditar la condición de discapacidad del trabajador con el certificado de discapacidad, que, podrá ser otorgado por:

- Todos los centros hospitalarios del Ministerio de Salud, de Defensa y del interior.
- El Seguro social de Salud-ESSALUD.

Se debe precisar que el empleador deberá conservar una copia de dicho certificado, legalizada por notario, durante el plazo de prescripción de los tributos.

La evaluación, calificación y la certificación son gratuitas; el personal que otorgue certificados falsos incurre en delito de falsificación regulado en el artículo 431° del Código Penal.

Artículos 76° y 77°, Ley N° 29973 (24.12.2012)

1.2. Seguimiento y monitoreo de la reserva del 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento del empleo temporal

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo efectúa el seguimiento y monitoreo del cumplimiento de la reserva del 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento del empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad,

a nivel nacional. Las entidades del Estado, en sus distintos niveles de gobierno, que desarrollen programas de fomento al empleo temporal, informan semestralmente a la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad de la Dirección General de Promoción del Empleo sobre el cumplimiento de dicha reserva presupuestal, así como de los puestos de trabajo generados para las personas con discapacidad.

Artículo 49°, D.S N° 002-2014-MIMP (08.04.2014)

1.3. Bonificación en los concursos públicos de méritos de las entidades públicas

La persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio obtiene una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, que incluye la entrevista final. La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, emitirá las disposiciones normativas, complementarias a lo establecido en el artículo 48 de la Ley N° 29973, a fin de que en los concursos públicos de mérito, cumplan con lo dispuesto.

Artículo 48°, Ley N° 29973 (24.12.2012)

1.4. Ajustes en los procedimientos de los concursos públicos

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR dicta las normas técnicas para implementar en los procesos de selección de recursos humanos que realicen las entidades públicas, las condiciones adecuadas de acceso a los ambientes donde se desarrollan las etapas del proceso y adecuación de las pruebas y evaluaciones, tomando en cuenta los requerimientos y necesidades de los postulantes con discapacidad. El CONADIS brinda a las entidades públicas que lo soliciten, asesoría para la adaptación de puestos de trabajo y del entorno a las capacidades y requerimientos de las personas con discapacidad, a fin de ampliar con ello la oferta de plazas concursables.

Artículo 52°, D.S N° 002-2014-MIMP (08.04.2014)

1.5. Cuota de contratación en las entidades públicas

Las entidades públicas están obligadas a contratar no menos del 5% de trabajadores con discapacidad del total de su personal, independientemente del régimen laboral en que se encuentren, en el marco normativo vigente. La presente disposición es de alcance al personal civil que integra las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú.

En caso que la entidad pública verifique que no cumple con la cuota de empleo, ésta debe considerar para la convocatoria de selección de personal o concurso de méritos que en caso de presentarse un empate entre postulantes con y sin discapacidad, se prioriza la contratación de personas con discapacidad, en cumplimiento del beneficio de la cuota laboral.

Artículos 53° y 54° D.S N° 002-2014-MIMP (08.04.2014)

1.6. Vacante producida por una persona con discapacidad en el sector público

Las entidades públicas orientan su política de recursos humanos, con la finalidad de cubrir las vacantes producidas por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad por otra persona con discapacidad previo concurso, con el objetivo de alcanzar y mantener la proporción de la cuota de empleo señalada en la Ley.

1.7. Ajustes razonables para el empleo de las personas con discapacidad

La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece, mediante resolución ministerial, las normas técnicas para la aplicación de los ajustes razonables.

Los empleadores realizan los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga económica excesiva, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece los criterios para determinar si la realización de ajustes razonables constituye una carga económica excesiva.

Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 50°, Ley N° 29973 (24.12.2012)

1.8. Readaptación y rehabilitación profesional

Los servicios de readaptación y rehabilitación profesional del Ministerio de Salud y del Seguro Social de Salud – ESSALUD, de acuerdo a su competencia legal o normativa asignada, brindan atención a las personas con discapacidad que requieren de estos servicios, sin restricción por consideraciones de edad, sexo y situación económica.

1.9. Cuota de contratación en el sector privado

Los empleadores, al registrar a sus trabajadores en la Planilla Electrónica, señalan obligatoriamente si se trata de personas con discapacidad. La obligación de los empleadores privados con más de 50 trabajadores para contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, es de carácter anual.

1.10. Sanción por incumplimiento de la cuota laboral

Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), en el Sector Público.

En los casos del sector privado, el Sistema de Inspección del Trabajo determina en el mes de enero de cada año, el cumplimiento de la cuota correspondiente a las personas con discapacidad, en el año anterior. Para ello, verifica la información contenida en la Planilla Electrónica, aplica los criterios de cálculo previstos y notifica a los empleadores que no han cumplido con la cuota, dando inicio al correspondiente procedimiento sancionador. Los empleadores notificados por el incumplimiento efectúan sus descargos acreditando fehacientemente:

- No haber generado, en el año, nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir por la terminación del vínculo laboral en cualquiera de sus causas.
- En caso de haberse generado vacantes en el año, deben concurrir:
 - Razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa;
 - Haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, o de los servicios prestados por otras entidades articulados a dicha Ventanilla;
 - Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad; y,
 - Haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen.

Artículo 49°, Ley N° 29973 (24.12.2012) y Artículo 56°, D.S N° 002-2014-MIMP (08.04.2014)

1.11. Conservación del puesto y el despido a los discapacitados

El personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho personal es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas.

Será causa justa de despido relacionada con la capacidad del trabajador las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros.

En relación al despido nulo, éste se configura al vulnerar derechos fundamentales, en ese sentido el despido como consecuencia de la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole, será considerado despido nulo.

Por otro lado, actualmente será considerado como acto de hostilidad los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; así como, la negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

Artículo 52°, Ley N° 29973 (24.12.2012), artículos 29° y 30° D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

2. Pensiones

2.1. Simultaneidad de pensión y remuneración

El Estado garantiza la protección de las personas con discapacidad que gocen de pensión de orfandad y simultáneamente laboren por cuenta ajena, siempre que la remuneración o ingreso asegurable percibido no excedan a dos remuneraciones mínimas vitales.

2.2. Pensión no contributiva

Los requisitos para acceder a la pensión no contributiva son los siguientes:

- Contar con un certificado de Discapacidad severa, emitido por los establecimientos de salud debidamente acreditados por las Direcciones Regionales de Salud y las Direcciones de Salud de Lima Metropolitana.
- Encontrarse en situación de pobreza bajo los criterios del Sistema de Focalización de Hogares – SISFOH.
- No percibir ingreso o pensión que provenga del ámbito público o privado. De ser el caso, la entrega de la pensión no contributiva se realizará al representante legal de la persona con discapacidad severa, indicado en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad y de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 59°, Ley N° 29973 (24.12.2012)

2.3. Jubilación adelantada

De conformidad con lo establecido en el artículo 60° de la Ley, la jubilación adelantada para personas con discapacidad se regirá por lo siguiente:

- **Sistema Nacional de Pensiones (SNP):** la persona con discapacidad, accede a una pensión de jubilación, sin el descuento por el adelanto de la edad de jubilación, a partir de los 55 años de edad, debiendo acreditar un mínimo de 20 años de aportación, y cumpliendo con los demás requisitos establecidos por la normativa vigente para el otorgamiento de la pensión de jubilación, requisitos exigidos tanto para hombres como para mujeres.
- **Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP):** las personas con discapacidad, se jubilarán anticipadamente siempre que cuenten con un mínimo de cincuenta y cinco (55) años de edad en meses y días, al momento de presentar la solicitud de pensión de jubilación anticipada ante la Administradora Privada de Fondos de Pensiones (AFP); La pensión calculada en el SPP resulte igual o superior al treinta por ciento (30%) del promedio de remuneraciones o ingresos percibidos

y rentas declaradas durante los últimos ciento veinte (120) meses, debidamente actualizadas en función al Índice de Precios al Consumidor (IPC) que publica periódicamente el Instituto Nacional de Estadística e Informática.

En caso de aquellos afiliados al SPP con condición de discapacidad, que tengan derecho al Bono de Reconocimiento (BdR) a que se refiere el artículo 8 del Texto Único Ordenado de la Ley del SPP y que accedan a la jubilación anticipada, dicho BdR deberá redimirse luego de agotada la Cuenta Individual de Capitalización (CIC) del afiliado o al cumplir los sesenta y cinco (65) años de edad.

3. Promoción a la contratación de los trabajadores discapacitados

3.1. La empresa promocional

Una empresa promocional es aquella constituida como persona natural o jurídica bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial que cuenta por lo menos con un 30% de personal con discapacidad, de los cuales, el 80% deberá desarrollar actividades relacionadas directamente con el objeto social de la misma.

Adicionalmente, la empresa promocional de personas con discapacidad deberá presentar ante la entidad pública contratante la constancia emitida por la Autoridad Administrativa de Trabajo que la acredita como tal, así como copia de la planilla de pago correspondiente al mes anterior a la fecha de postulación al proceso de contratación de bienes, servicios u obras convocado por dicha entidad. Para la aplicación de la preferencia, el órgano evaluador de la entidad pública contratante deberá verificar en la documentación señalada en el párrafo anterior, que la empresa promocional cuente con las proporciones establecidas en el artículo 54° de la Ley.

Artículos 54° y 55°, Ley N° 29973 (24.12.2012) y trámite 94, TUPA-MTPE, D.S. N° 016-2006-TR (18.09.2006) modificado por R.M. N° 021-2010-TR (17.01.2010)

3.2. Créditos preferenciales o financiamiento a micro y pequeñas empresas

El Estado promueve el acceso de la empresa promocional a créditos y otras fuentes de financiamiento prestando asistencia financiera orientada a reducir la información asimétrica y los costos de intermediación. A las micro y pequeñas empresas, integradas por personas con discapacidad, designa no menos del 5% de los recursos asignados por el Estado para el financiamiento de micro y pequeñas empresas.

Artículo 57°, Ley N° 29973 (24.12.2012)

3.3. Preferencia de productos, servicios u obras de empresas promocionales

Las empresas e instituciones del sector público dan preferencia a los productos, servicios u obras, provenientes de empresas promocionales de personas con discapacidad, de no ser así, se sanciona con nulidad, según lo señalado sobre la materia en el Decreto Supremo N° 184-2008-EF (01.01.2009), Reglamento del Decreto Legislativo N° 1017, Ley de Contrataciones del Estado.

Artículo 56°, Ley N° 29973 (24.12.2012)

3.4. Readaptación y rehabilitación

El Ministerio de Salud y el Seguro Social de Salud (EsSalud) cuentan con servicios de readaptación y rehabilitación profesional para personas con discapacidad dirigidos a la obtención, el progreso y la conservación del empleo.

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) promueve y supervisa la aplicación de la normatividad de los programas de prevención de accidentes laborales y de contaminación ambiental que ocasionen enfermedades profesionales y generen discapacidad.

Artículo 51°, Ley N° 29973 (24.12.2012)

4. Deducción de gastos sobre el importe total de remuneraciones

Se permite a las personas que generen rentas de tercera categoría y que contraten a personas con discapacidad, la posibilidad de efectuar una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que asciende al 50%, si se contrata hasta el 30% de trabajadores discapacitados (sobre el número total de trabajadores), teniendo como máximo el 80% de deducción adicional, si se contrata a más del 30% de trabajadores discapacitados (sobre el número total de trabajadores)

Artículo 37°, inciso z), TUO de la Ley del Impuesto a la Renta, D.S. N° 179-2004-EF (08.12.2004)

4.1. Definición de discapacitado

Para estos efectos, se considera persona con discapacidad a aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás personas.

Artículo 21°, D.S. N° 122-94-EF (21.09.94), modificado por la D.C.M., D.S. N° 287-2013-EF (22.11.2013)

4.2. Cálculo del porcentaje de trabajadores

El porcentaje de personas con discapacidad que laboran para el generador de rentas de tercera categoría, se debe calcular por cada ejercicio gravable.

Para el cálculo se establece una tabla consignando, en dos columnas, los porcentajes siguientes:

- Personas con discapacidad que laboran para el generador de rentas de tercera categoría calculado sobre el total de trabajadores.
- Porcentaje de deducción adicional aplicable a las remuneraciones pagadas por cada persona con discapacidad.

Única Disposición Complementaria y Transitoria, D.S. N° 219-2007-EF (31.12.2007)

4.3. Procedimiento para determinar el cálculo anual de trabajadores con discapacidad

Para determinar el cálculo del porcentaje de trabajadores con discapacidad, se debe seguir el procedimiento indicado por la SUNAT, que rige desde el 1 de enero de 2005.

Res. de Superintendencia N° 296-2004/SUNAT (04.12.2004)

Primero: Determinar el número de trabajadores que en cada mes del ejercicio, han tenido vínculo de dependencia con el generador de renta de tercera categoría, bajo cualquier modalidad de contratación.
Se suman los resultados mensuales.

Segundo: Determinar el número de trabajadores discapacitados que en cada mes del ejercicio han tenido vínculo de dependencia con el generador de renta de tercera categoría, bajo cualquier modalidad de contratación.
Se suman los resultados mensuales.

Tercero: Aplicar la fórmula siguiente:

$$\% \text{ (}^{\circ}\text{) de trabajadores discapacitados del ejercicio} = \frac{\text{Trabajadores discapacitados con vínculo de dependencia}}{\text{Trabajadores con vínculo de dependencia con la empresa}}$$

() Se redondea a dos decimales*

Si % de trabajadores:

Es hasta el 30% : Deducción adicional 50%

Es más de 30% : Deducción adicional 80%

Cuarto: El porcentaje de deducción adicional (50% u 80%) se aplicará sobre la remuneración que en el ejercicio haya percibido cada trabajador discapacitado.

Límite máximo deducible por adicional por trabajador:

a) Trabajadores que han laborado durante todo el ejercicio: 24 RMV anuales.

b) Trabajadores que tienen menos de un año de relación laboral: No se podrá exceder de 2 RMVs por cada mes laborado.

4.4. Requisito para que proceda la deducción adicional

La deducción adicional procederá siempre que, la remuneración hubiere sido pagada dentro del plazo establecido en el Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, para presentar la declaración jurada correspondiente al ejercicio.

Artículo 37º, inciso v) TUO Ley del Impuesto a la Renta, D.S. N° 179-2004-EF (08.12.2004)

5. Aplicación de créditos contra el Impuesto a la Renta

El Estado, a través de sus tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad.

Las deducciones adicionales, constituyen créditos contra el impuesto a la renta. Dichos créditos no generan saldo a favor del contribuyente, no pueden ser arrastrados a los ejercicios siguientes, no otorgan derecho a devolución y no pueden ser transferidos a terceros.

Artículo 3º, D.S. N° 287-2013-EF (22.11.2013)

5.1. Cálculo del crédito por remuneraciones abonadas a los trabajadores

Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta equivalente al 3%, el cual se aplica sobre la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad, que devengue y se pague en el mismo ejercicio. El monto de dicho crédito no deberá exceder al importe que resulte de multiplicar el factor 1,44 por RMV y por el número de trabajadores con discapacidad sobre el cual se estima la remuneración anual.

Para tales efectos, se entiende por remuneración a cualquier retribución por servicios que constituya renta de quinta categoría para la Ley del Impuesto a la Renta.

5.2. Cálculo del crédito por ajustes en el lugar de trabajo

La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

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 en el lugar de trabajo.

Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta equivalente al 50% de los gastos por ajustes razonables en el lugar de trabajo, siempre y cuando se devenguen en el ejercicio y sean sustentados con los respectivos comprobantes de pago.

El monto de dicho crédito no deberá exceder al importe que resulte de multiplicar el factor 0,73 por la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) y por el número de trabajadores con discapacidad que requirieron ajustes razonables en el lugar de trabajo.

Artículo 3.3, D.S.N° 287-2013-EF (22.11.2013)

Si no se realizan estos ajustes será considerado como acto de hostilidad.

Artículo 50°, Ley N° 29973 (24.12.2012)

6. Inscripción en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad

El Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, a cargo del CONADIS, compila, procesa y organiza la información referida a la persona con discapacidad y sus organizaciones, proporcionada por las entidades públicas de los distintos niveles de gobierno. Contiene entre otros los siguientes registros especiales:

- a) Registro de personas con discapacidad.
- b) Registro de organizaciones que representan a las personas con discapacidad.
- c) Registro de organizaciones conformadas por personas con discapacidad.
- d) Registro de personas naturales o jurídicas u organizaciones que brindan atención, servicios y programas a personas con discapacidad.

6.1. Requisitos para la inscripción de Personas Naturales

- Solicitud de la persona con discapacidad o de representante legal, padres, curadores o tutores, dirigida al Presidente del CONADIS.
- Exhibir el Documento Nacional de Identidad
- DNI del solicitante y del representante legal, padres, curadores o tutores, y presentar copia simple de los mismos; los menores de edad que no cuenten con DNI deben presentar su partida de nacimiento.
- Exhibir el Certificado de Discapacidad original y presentar copia simple.
- Una fotografía reciente a color, en fondo blanco.

6.2. Requisitos para la inscripción de Personas Jurídicas

- Solicitud del representante de la persona jurídica, dirigida al Presidente del CONADIS.
- Exhibir la escritura pública de constitución de la persona jurídica y presentar copia simple.
- Exhibir Certificado de Vigencia de Poder y presentar copia simple.
- Exhibir Documento Nacional de Identidad .
- DNI del representante legal y presentar copia simple.

Artículo 72°, D.S N° 002-2014-MIMP (08.04.2014)

TÍTULO III

CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

CAPÍTULO 33

Modalidades formativas laborales

Mediante la Ley N° 28518 (24.05.2005) se aprobó la Ley de Modalidades Formativas Laborales.

Posteriormente fue publicado su reglamento, contenido en el D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005) ⁽¹¹⁸⁾.

(118) Mediante la Resolución Ministerial N° 069-2007-TR (17.03.2007), modificado por la Resolución Ministerial N° 142-2007-TR (24.05.2007) se aprobaron los modelos y formatos que se utilizarán en los procedimientos sobre las diversas Modalidades Formativas Laborales. Dichos formatos pueden encontrarse en la página web del Ministerio de

A continuación presentamos un análisis concordado con las disposiciones contenidas en la Ley y reglamento antes mencionados.

1. Ámbito de aplicación

Las normas que regulan las diversas Modalidades Formativas Laborales son de aplicación en todas las empresas, sean públicas o privadas, sujetas al régimen laboral de la actividad privada.

Artículo III, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículo 3°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

2. Modalidades formativas

2.1. Concepto

Las modalidades formativas laborales son tipos especiales de convenios, que relacionan, el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional.

Artículo 1°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

Estos convenios no están sujetos a la normas laborales vigentes, sino a la disposiciones específicas contenidas en la Ley N° 28518 y en su reglamento, así como a la Ley General de Educación, Ley N° 28044 (29.07.2003), en lo que resulte aplicable el D.S. N° 003-2008-TR (21.05.2008) y a otras normas vinculadas a la promoción y formación profesional.

Artículo 3°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículo 4°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

2.2. Tipos

Las modalidades formativas son:

1. Del aprendizaje:
 - a. Con predominio en la empresa.
 - b. Con predominio en el centro de formación profesional:
 - b.1. Prácticas preprofesionales.
2. Práctica profesional.
3. De la capacitación laboral juvenil
4. De la pasantía:
 - a. De la pasantía en la empresa.
 - b. De la pasantía de docentes y catedráticos.
5. De la actualización para la reinserción laboral.

Artículo 2°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

A continuación se procederá a desarrollar cada una de las diversas modalidades formativas laborales.

3. Aprendizaje

3.1. Definición

El aprendizaje es una modalidad que se caracteriza por realizar parte del proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, previa formación inicial y complementación en un Centro de Formación Profesional (CFP) debidamente autorizado para desarrollar la actividad de formación profesional.

Artículo 5°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

Las labores que realice el beneficiario deben estar directamente relacionadas con las áreas que correspondan a su formación académica y al desarrollo de sus capacidades.

Artículo 6°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

3.2. Finalidad

Complementar la formación específica adquirida en el CFP, así como consolidar el desarrollo de habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.

Artículo 6°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

3.3. Convenio de aprendizaje

Es un acuerdo de voluntades, responsabilidades y obligaciones celebrado entre la empresa, el CFP y el aprendiz. Pueden celebrar convenios de aprendizaje las personas mayores de 14 años (se entienden años cumplidos), siempre que acrediten como mínimo haber concluido sus estudios primarios, mediante copia del certificado de estudios respectivo que se anexará al convenio de aprendizaje para su registro. Además, en los casos en que la Ley N° 28518 señale la edad como requisito para acceder o mantenerse al régimen deberá presentar el DNI y se considerarán los años cumplidos.

Artículo 7°, Ley N° 28518 (24.05.2005), artículos 8° y 36°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005), trámite 109 TUPA-MTPE, D.S. N° 010-2009-TR (12.08.2009) y D.S. N° 018-2012-TR (08.11.2012).

3.4. Obligaciones de las partes

3.4.1. De la empresa

Corresponde a la empresa brindar facilidades al aprendiz para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure su formación profesional, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un plan específico de aprendizaje previamente definido por el CFP, así como a permitirle asistir a las actividades formativas complementarias programadas por esta institución.

Artículo 8°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

3.4.2. Del aprendiz

El aprendiz se obliga a cumplir las tareas productivas en una empresa por tiempo determinado, conforme a la reglamentación y normatividad de ésta y del CFP.

Artículo 9°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

3.4.3. Del CFP

Corresponde a las entidades especializadas en formación profesional, planificar, dirigir y conducir, a nivel nacional, las actividades de capacitación, perfeccionamiento y especialización de los aprendices en el ámbito de sus competencias, así como evaluar y certificar las actividades formativas.

Artículo 10°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

APRENDIZAJE				
Tipos	Jornada máxima	Duración del convenio	Edad	Subvención

Aprendizaje con predominio en la empresa	8 horas diarias o 48 horas semanales Jornada máxima de los adolescentes: – 14 años: 4 horas diarias o 24 horas semanales. – Entre los 15 y 17 años: 6 horas diarias o 36 horas semanales.	El tiempo de duración del convenio guarda relación directa con la extensión de todo el proceso formativo.	Mayores de 14 años siempre que acrediten la condición de haber completado sus estudios primarios.	No podrá ser inferior a la remuneración mínima vital (RMV). Excepto en los casos que cumpla una jornada menor a la máxima prevista para esta modalidad (se pagará proporcionalmente).
Aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional: prácticas preprofesionales	6 horas diarias o 30 horas semanales – Derecho: 6 horas diarias o 30 semanales. – Ciencias de salud: 6 horas diarias, 36 horas semanales o 150 horas mensuales Jornada máxima de los adolescentes: – 14 años: 4 horas diarias o 24 horas semanales. – Entre los 15 y 17 años: 6 horas diarias o 30 horas semanales.	El tiempo de duración del convenio es proporcional a la duración de la formación y al nivel de calificación de la ocupación.	Mayores de 14 años siempre que acrediten la condición de haber completado sus estudios primarios.	No podrá ser inferior a la RMV. Excepto en los casos que cumpla una jornada menor a la máxima prevista para esta modalidad (se pagará proporcionalmente).

3.5. Modalidades de aprendizaje

3.5.1. Aprendizaje con predominio en la empresa

El proceso formativo se realiza mayoritariamente en la empresa patrocinadora, con espacios definidos y programados de aprendizaje en el CFP. Para ello se celebra un convenio de aprendizaje entre:

- Una empresa patrocinadora.
- Un aprendiz, siempre que acredite como mínimo haber concluido sus estudios primarios y tener un mínimo de 14 años de edad.
- Un CFP autorizado expresamente para realizar esta modalidad, de acuerdo con el sector al que corresponda.

Artículo 11º, Ley N° 28518 (24.05.2005)

Duración

El tiempo de duración del convenio guarda relación directa con la extensión de todo el proceso formativo.

Artículo 11º, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículos 5º y 7º, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

3.5.2. Aprendizaje con predominio en el CFP: prácticas preprofesionales

La persona en formación durante su condición de estudiante puede aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo, por un tiempo determinado.

Esta modalidad de convenio de aprendizaje se celebra entre:

- Una empresa.
- Una persona en formación (beneficiario).
- Un CFP.

Duración

El tiempo de duración del convenio es proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación.

Artículo 12°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículo 5°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

3.6. Situaciones especiales

Cuando el beneficiario, nacional o extranjero, se encuentre cursando estudios fuera del país, y desee realizar prácticas pre profesionales, el convenio será suscrito por el representante del CFP o, en su defecto, por el funcionario que designe la embajada del país donde cursa los estudios o por la entidad que haga sus veces.

Artículo 9°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

Cuando el beneficiario, nacional o extranjero, participe en programas de intercambio u otros similares, y desee realizar prácticas pre profesionales, la suscripción del convenio corresponde al CFP que lo acoge.

Artículo 10°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

4. Práctica profesional

Esta modalidad comprende a los egresados antes de la obtención de su título profesional.

Artículo 11°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

4.1. Finalidad

Consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo. Para estos efectos, las labores que realice el practicante deben estar directamente relacionadas con áreas que correspondan a su formación académica.

Artículo 13°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículo 12°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

4.2. Celebración del Convenio

Este aprendizaje se realiza mediante un convenio de práctica profesional que se celebra entre:

- Una empresa.
- Una persona que egresa de un CFP.

El CFP entregará una carta al egresado para efectos de su presentación ante una empresa, obligación que se mantendrá hasta que el practicante cubra el período máximo de duración del convenio. Para ello, el CFP deberá llevar el registro del número de veces que el practicante se acoja a esta modalidad formativa.

Artículo 13°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y trámite 110 TUPA-MTPE, D.S. N° 010-2009-TR (12.08.2009)

PRÁCTICA PROFESIONAL		
Jornada máxima	Duración del convenio	Subvención
8 horas diarias o 48 horas semanales.	No será mayor a 12 meses, salvo que el centro de formación profesional o Universidad determine una extensión mayor.	No podrá ser inferior a la RMV. Excepto en los casos que cumpla una jornada menor a la máxima prevista para esta modalidad (se pagará proporcionalmente).

4.3. Duración

El tiempo de duración del convenio no es mayor a doce (12) meses salvo que el CFP o universidad, por

reglamento o norma similar, determine una extensión mayor.

Artículo 13°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

4.4. Situaciones especiales

Cuando el beneficiario, nacional o extranjero, en su condición de egresado, desea realizar prácticas profesionales, el CFP otorgará la carta de presentación. Si la carta es otorgada en idioma extranjero, acompañará la traducción simple al idioma oficial, con la indicación y suscripción de quien oficie de traductor debidamente identificado.

Artículo 13°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

Cuando el beneficiario, nacional o extranjero, participe en programas de intercambio u otros similares y desee realizar prácticas profesionales, el CFP que lo acoge será el encargado de otorgar la carta de presentación.

Artículo 14°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

5. Capacitación laboral juvenil

5.1. Definición

Es una modalidad que se caracteriza por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

Artículo 14°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

5.2. Finalidad

Mediante esta modalidad se busca que el joven entre 16 y 23 años (se entienden años cumplidos), que no haya culminado o ha interrumpido la educación básica, o que habiéndola culminado no sigue estudios de nivel superior sean técnicos o universitarios, adquiera los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica.

Artículo 15°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículo 36°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

Al momento de suscribir el convenio, el beneficiario deberá acreditar ante la empresa mediante una declaración jurada, que no sigue estudios de nivel superior durante la vigencia del convenio.

Artículo 15°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005) y trámite 111 TUPA-MTPE, D.S. N° 010-2009-TR (12.08.2009)

5.3. Convenio de capacitación laboral juvenil

Mediante este convenio la empresa se obliga a brindar facilidades a la persona para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Programa Específico de Capacitación Laboral Juvenil (*ver numeral 5.5.*), previamente definido por la empresa anualmente.

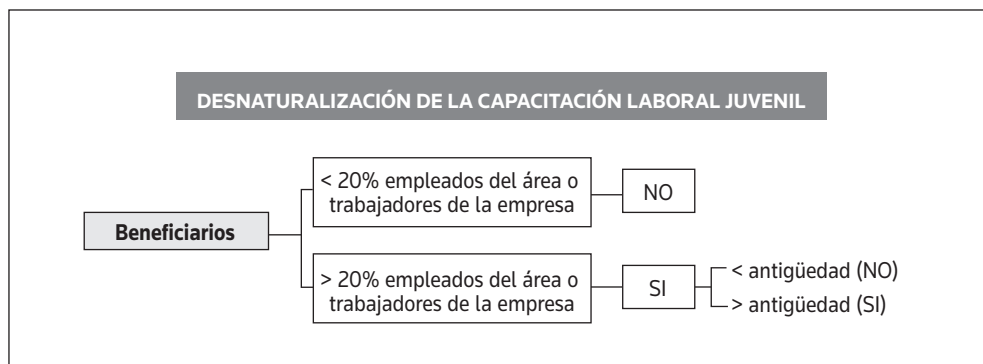
La empresa tiene la responsabilidad de planificar y diseñar los programas, así como de dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas. El joven se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de la empresa.

Artículo 16°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

5.4. Límites

El número de beneficiarios en capacitación laboral juvenil no puede exceder de los siguientes límites aplicados en forma conjunta:

- El 20% del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.
- El 20% del total de personal por área u ocupación específica.



En caso de superar dichos límites, los convenios se desnaturalizan de acuerdo con lo señalado en la Directiva N° 01-2012-MTPE/2/16 (16.08.2012).

Se excluye del cómputo de este porcentaje, al personal que presta servicios a través de empresas especiales de servicios, cooperativas de trabajadores y a otras modalidades contractuales.

Este límite puede incrementarse en un 10% adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por jóvenes con discapacidad así como por jóvenes madres con responsabilidades familiares.

La condición de discapacidad del beneficiario, deberá acreditarse con la inscripción en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, a cargo del Consejo Nacional de Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS o el certificado de discapacidad otorgado de acuerdo a lo señalado en la Ley N° 29973, (24.12.2012) Ley General de la Persona con Discapacidad.

La condición de joven madre con responsabilidad familiar deberá acreditarse con el acta o partida de nacimiento del o de los hijos menores de edad que tenga a su cargo.

El incremento adicional del 10% se aplicará al total de trabajadores de la empresa con vínculo laboral directo.

En el caso de empresas que cuenten con más de 3 trabajadores y menos de 10 trabajadores, sólo se puede suscribir convenio con un joven beneficiario bajo esta modalidad.

Artículo 17°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículo 16°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

5.5. Programa anual de capacitación laboral juvenil

5.5.1. Registro

Durante el último trimestre del ejercicio fiscal de la empresa, ésta debe presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) una copia de su Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil, elaborado de acuerdo con las disposiciones que regulan las modalidades formativas, para su registro.

Artículo 18°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y trámite 114 TUPA-MTPE, D.S. N° 010-2009-TR (12.08.2009)

La AAT puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en esta copia.

Artículo 54°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

5.5.2. Contenido

Este programa debe contemplar, como mínimo lo siguiente:

- Determinación de las ocupaciones a ser cubiertas.
 - Plan de capacitación, que debe contener un mínimo de 5 horas semanales de formación específica, concentrada o alternada y evaluación periódica. Esta formación puede ser sustituida por estudios externos conducentes a la culminación de ciclos de la formación profesional patrocinados por la empresa.
 - Plazos de duración de la capacitación, que deben ser adecuados a la naturaleza de las respectivas ocupaciones.
 - Requisitos para la obtención del certificado de capacitación laboral juvenil.
 - Capacidades adquiridas por el beneficiario y evidenciadas por la empresa.
- El programa de capacitación laboral juvenil debe ajustarse a los lineamientos generales establecidos en el Plan Nacional de Formación Profesional.
- Artículo 19°, Ley N° 28518 (24.05.2005)*

5.6. Programa extraordinario de capacitación laboral juvenil

Si por necesidades de ampliación de mercado o expansión de la empresa, ésta diseña un programa extraordinario de capacitación laboral juvenil, debe presentar a la AAT una copia de dicho programa para su registro. Para ello la empresa deberá adjuntar los documentos que acrediten la necesidad de su realización por motivos de ampliación de mercado o expansión de la empresa.

Este programa concluirá en la misma fecha que se determine para el programa anual de capacitación laboral juvenil.

La AAT puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en esta copia.

Artículo 18°, Ley N° 28518 (24.05.2005), artículos 46°, 47° y 54°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005) y trámite 115 TUPA-MTPE, D.S. N° 010-2009-TR (12.08.2009)

5.7. De las ocupaciones

Las ocupaciones vinculadas a esta modalidad formativa se clasifican en:

- Ocupaciones básica, de poca calificación o poca o ninguna complejidad, asociadas a niveles de menor responsabilidad en el ejercicio de la ocupación.
- Ocupaciones operativas que requieren mayor calificación y por ende mayor complejidad y mayores niveles de responsabilidad.

La clasificación de las ocupaciones en estos dos niveles se consigna en un listado elaborado por la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), organizado a nivel de subgrupos ocupacionales en el cual se incluyen los nombres técnicos y las denominaciones más comunes de las ocupaciones en el mercado. La ubicación de la ocupación en un nivel determina automáticamente la duración del convenio, siendo no mayor a 6 meses en el caso de las ocupaciones básicas, prorrogable hasta por un período similar; y a 24 meses en el caso de las ocupaciones operativas, según el Anexo N° 01 contenido en el reglamento de la ley.

Si se presentase en el programa una denominación de la ocupación no incluido en el listado, éste se acompañará del Formato de Ocupaciones. La AAT clasificará la denominación de la ocupación en el nivel correspondiente definiendo la duración del convenio.

Artículo 17°, D.S. N° 007-2005-TR (17.09.2005) y R.M. N° 199-2011-TR (16.07.2011)

5.8. Duración

El convenio debe tener una duración adecuada a la naturaleza de las respectivas ocupaciones:

- No mayor a seis (6) meses en ocupaciones de poca calificación o de poca o ninguna complejidad y niveles menores de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación, prorrogable hasta por un período similar.
- No mayor a veinticuatro (24) meses, en ocupaciones que requieren mayor calificación y por ende

mayor complejidad y mayores niveles de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación.

CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL			
Jornada máxima	Duración del convenio	Edad	Subvención
8 horas diarias o 48 horas semanales. La jornada de adolescentes entre los 15 y 17 años no excederá de 6 horas diarias ni de 36 horas semanales.	La duración del convenio deberá ir de acuerdo con las ocupaciones: - No mayor de 6 meses (prorrogables hasta por un período similar) en ocupaciones de poca calificación o de poca o ninguna complejidad y niveles menores de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación. - No mayor a 24 meses en ocupaciones que requieren mayor calificación y por ende mayor complejidad y mayores niveles de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación. Los períodos de capacitación laboral intermitentes no podrán exceder en su conjunto de 12 meses o 24 meses, respectivamente, en la misma empresa.	Jóvenes entre 16 y 23 años.	No podrá ser inferior a la RMV. Excepto en los casos que cumpla una jornada menor a la máxima prevista para esta modalidad (se pagará proporcionalmente).

Los períodos de capacitación laboral intermitentes o prorrogados no pueden exceder en su conjunto de doce (12) meses ó veinticuatro (24) meses, según corresponda, en la misma empresa.

Artículo 20°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

5.9. Sede de la capacitación

La capacitación laboral juvenil debe impartirse preferentemente en el propio centro de trabajo o en CFP o en escuelas - taller o similares implementados en las empresas para los jóvenes que estén cursando sus estudios escolares con la cooperación y el apoyo técnico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y de los centros educativos que así lo dispongan.

Artículo 21°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

5.10. Certificado de capacitación

El titular de un certificado de capacitación laboral puede obtener con el mismo su correspondiente habilitación laboral técnica, el que será reconocido por el Ministerio de Educación (MINEDU), previo cumplimiento de los requisitos que éste establezca. Mediante este refrendo se convalidan los aprendizajes en los niveles de Educación Técnico Productiva y Educación Superior.

Artículo 22°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículo 2° inciso e, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

6. Pasantía

6.1. Definición

La pasantía es una modalidad formativa que se realiza en las unidades productivas de las empresas y que busca relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo y la empresa, en la cual implementa, actualiza, contrasta lo aprendido en el centro de formación y se informa de las posibilidades de empleo existentes y de la dinámica de los procesos productivos de bienes y servicios.

Artículo 23°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

6.2. Modalidades

Se han regulado hasta 2 modalidades de pasantía:

- Beneficiarios de 14 años o más (se entienden años cumplidos) que requieran aplicar y completar lo aprendido en la capacitación recibida en el CFP, respaldado por un programa debidamente

autorizado por el sector correspondiente. También comprende a los estudiantes de los Centro de Producción Técnico Educativa (en adelante CETPRO) del ciclo básico del MINEDU, de los Centro de Formación Profesional (CENFORP) del MTPE y de los Centros de Formación Sectorial del ciclo básico.

- Beneficiarios que se encuentran estudiando en los últimos años de educación secundaria, que por razones de estudio necesiten participar determinado número de horas y días de la semana en la empresa. Serán presentados a las empresas por los centros educativos públicos y privados que por razones formativas y curriculares prevén pasantía en una empresa.

Artículo 23°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículos 18° y 36°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

6.3. Finalidad

Que el beneficiario refuerce la capacitación laboral adquirida e inicie, desarrolle o mejore las habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.

Artículo 24°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

6.4. Convenio

La pasantía en la empresa se realiza mediante un convenio de pasantía que se celebra entre:

- Una empresa.
- Un beneficiario de 14 años o más.
- Un CFP o centro educativo facultado para realizar esta modalidad.

Artículo 25°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y trámite 112 TUPA-MTPE, D.S. N° 010-2009-TR (12.08.2009)

6.5. Duración

El tiempo de duración del convenio no es mayor a tres (3) meses.

De acuerdo con la nueva currícula de Educación Secundaria, la pasantía no podrá ser mayor de dos (2) meses en las unidades productivas.

Artículo 25°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículo 19°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

6.6. Obligaciones y responsabilidades de las partes

6.6.1. De la empresa

Brindar facilidades al beneficiario para que realice su pasantía, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Plan Específico de Pasantía definido por el CFP y el programa que respalde el proceso, es decir los programas sociales del Estado que cuenten con un componente de capacitación, orientado a mejorar la empleabilidad de los beneficiarios.

6.6.2. Del beneficiario

El beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de ésta y al plan específico de pasantía del CFP.

Artículo 25°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

6.6.3. Del CFP

Tiene la responsabilidad de planificar y diseñar el Plan Específico de Pasantía, así como dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas; asimismo, el programa que respalda la pasantía, tiene la responsabilidad del monitoreo y seguimiento del proceso.

Artículo 25°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículo 20°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

PASANTÍA				
Tipos	Jornada máxima	Duración del convenio	Edad	Subvención
Pasantía en la empresa	8 horas diarias o 48 horas semanales - En los casos de estudiantes de educación secundaria es de 2 a 4 horas y de 2 a 3 veces por semana y no más de 2 meses en las unidades productivas. - Para los que no cursen estudios secundarios, la jornada máxima de los adolescentes de acuerdo con su edad: 14 años: no excederá de 4 horas diarias, ni de 24 horas semanales. - Entre los 15 y 17 años no excederá de 6 horas diarias ni de 36 horas semanales.	No mayor a 3 meses.	Jóvenes de 14 años a más.	La subvención para los estudiantes de educación secundaria será no menor al 5% de la RMV. Para los demás casos, la subvención no podrá ser inferior al 30% de la RMV. Sólo en los casos que la pasantía se realice asociada a las necesidades propias de un curso obligatorio requerido por el centro de formación profesional, el pasante no recibirá subvención alguna.
Pasantía de docentes y catedráticos	8 horas diarias o 48 horas semanales	No mayor a 3 meses.		No podrá ser inferior al 30% de la RMV. Sólo en los casos que la pasantía se realice asociada a las necesidades propias de un curso obligatorio requerido por el centro de formación profesional, el pasante no recibirá subvención alguna.

6.7. Pasantía de docentes y catedráticos

6.7.1. Definición

La pasantía de docentes y catedráticos es una modalidad formativa que vincula a los docentes y catedráticos del sistema de formación profesional con los cambios socio económicos, tecnológicos y organizacionales que se producen en el sector productivo a fin de que puedan introducir nuevos contenidos y procedimientos de enseñanza y aprendizaje en los CFP.

Artículo 26°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

6.7.2. Finalidad

La actualización, el perfeccionamiento y la especialización de los docentes y catedráticos en el ejercicio productivo para mejorar sus conocimientos tecnológicos de innovación y prospección que permitan construir vínculos entre la empresa y el CFP.

Artículo 27°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

La pasantía debe estar directamente relacionada con la especialidad del docente o catedrático que la realice.

Artículo 22°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

6.7.3. Convenio

El convenio de pasantía se celebra entre:

- Una empresa.
- Un docente o catedrático.
- Un CFP.

El Registro del Convenio, para Lima y Callao, se realiza en el Registro de Contratos y Convenios que aparece en la página web del MTPE: www.mintra.gob.pe, debiendo adjuntar:

- Archivo del Convenio escaneado en formato PDF, previa firma entre el empleador, el beneficiario y el Centro de Formación Profesional.
- Plan Específico de Aprendizaje, escaneado en formato PDF.

Artículo 28°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y trámite 112 TUPA-MTPE, D.S. N° 010-2009-TR (12.08.2009)

6.7.4. Duración

El tiempo de duración del convenio no debe superar los tres (3) meses.

Artículo 28°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

6.7.5. Obligaciones de las partes

- **De la empresa**

Brindar facilidades al beneficiario para que realice su pasantía, mediante la ejecución de tareas productivas y de investigación científica tecnológica correspondientes al itinerario de pasantías.

- **Del beneficiario**

Cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de la empresa y del CFP.

- **Del CFP**

Tiene a su cargo la planificación y el diseño del itinerario de pasantía, así como su monitoreo y seguimiento, asimismo, debe solventar la remuneración de los pasantes docentes durante el tiempo que dure dicha modalidad formativa.

Artículo 28°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

7. Actualización para la reinserción laboral

7.1. Definición

La actualización para la reinserción laboral es una modalidad formativa que se caracteriza por realizar el proceso de actualización para la reinserción en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios la recalificación, ejercitando su desempeño en una situación real de trabajo, complementada con el acceso a servicios de formación y de orientación para la inserción en el mercado laboral.

Artículo 29°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

7.2. Finalidad

Mejorar la empleabilidad así como las posibilidades de reinserción de trabajadores no ocupados (desempleados del sector público o privado) entre 45 y 65 años (se entienden años cumplidos), que se encuentren en situación de desempleo prolongado, mayor a doce (12) meses continuos y previos a la firma del convenio, habiéndose desempeñado como trabajadores sean empleados u obreros.

Artículo 30°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículos 23° y 36°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

7.3. Acreditación de la situación de desempleo

La situación de desempleo se acreditará presentando el último certificado de trabajo, boleta de pago o contrato. La DPEFP verificará la información remitida.

Adicionalmente deberá presentar una Declaración Jurada en la que señale que no ha trabajado de manera dependiente o independiente en los doce (12) meses previos a la firma del convenio, y que no ha celebrado anteriormente un convenio bajo la modalidad de actualización para la reinserción laboral. *Artículos 25°, 27° y 2ª D.T., D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005) y trámite 113 TUPA-MTPE D.S. N° 010-2009-TR (12.08.2009)*

ACTUALIZACIÓN PARA LA REINSERCIÓN LABORAL			
Jornada máxima	Duración del convenio	Edad	Subvención
8 horas diarias o 48 horas semanales.	No mayor a 12 meses prorrogables por 12 meses más. Los beneficiarios sólo podrán acceder a este convenio por una sola vez.	De 45 a 65 años y estén desempleados por más de 1 año (incluye a las prestaciones civiles y laborales).	No podrá ser inferior a 2 RMV.

7.4. Obligaciones y responsabilidades de las partes

- **La empresa**

- Brindar facilidades al adulto para que realice su actualización práctica, durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un plan de entrenamiento y actualización, previamente definido por la empresa y el beneficiario.
- Es responsable de planificar y diseñar los programas, así como de dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas, asumiendo la empresa los costos que demande el plan de entrenamiento y actualización.

- **Beneficiario**

El beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de ésta.

Artículo 31°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

7.5. Plan de entrenamiento y actualización

El plan de entrenamiento y actualización para la reinserción laboral es definido en conjunto entre el beneficiario y la empresa. Este es un plan personalizado cuya elaboración deberá tomar como máximo 15 días calendario para su elaboración. Al término de dicho período y dentro de los 5 días hábiles siguientes, la empresa deberá presentar una copia del plan a la DPEFP o a quien haga sus veces para su registro. El plan puede ser modificado, previo acuerdo entre beneficiario y empresa, como máximo 1 vez y antes de los 3 meses de iniciado el proceso; esta modificación también debe ser comunicada a la AAT, en el plazo antes señalado. La labor específica del beneficiario debe estar de preferencia relacionada con la experiencia y calificaciones del beneficiario.

La AAT puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en las copias presentadas.

Artículo 34°, Ley N° 28518 (24.05.2005), artículos 44° y 54°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005) y trámite 116 TUPA-MTPE, D.S. N° 010-2009-TR (12.08.2009)

- **Contenido del plan de entrenamiento y actualización**

El plan de entrenamiento y actualización debe contemplar, como mínimo, lo siguiente:

- Determinación del puesto a ser ocupado para el entrenamiento y actualización.
- Número de horas de entrenamiento en el puesto de trabajo no menor a mil setecientas horas.
- Programa complementario de servicios de formación y actualización, que debe contener un

- mínimo de 300 horas de formación específica, concentrada o alternada, y evaluación periódica.
 - Plazos de duración del entrenamiento y la actualización.
 - Requisitos para la obtención del certificado de entrenamiento y actualización para la reinserción laboral.
 - Capacidades desarrolladas o fortalecidas por el beneficiario, y evidenciadas por la empresa.
 - Calificaciones a las cuales accederá el beneficiario una vez culminado el proceso.
- El plan de entrenamiento y actualización debe ajustarse a los lineamientos generales establecidos en el Plan Nacional de Formación Profesional.
- Artículo 35°, Ley N° 28518 (24.05.2005)*

7.6. Duración del convenio

El convenio tendrá una duración no mayor a doce (12) meses, prorrogable por otro período no mayor a doce (12) meses cuando ello esté previsto y se justifique por el plan de entrenamiento y actualización diseñado.

Los beneficiarios pueden acceder a esta modalidad por una sola vez y en una sola empresa.

Artículo 37°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículo 24°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

7.7. Sede del entrenamiento y la actualización

El entrenamiento y actualización para la reinserción laboral debe impartirse en el propio centro de trabajo.

Artículo 38°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

7.8. Número máximo de beneficiarios

El número de beneficiarios en actualización para la reinserción laboral no puede exceder de los siguientes límites aplicados en forma conjunta:

- El 20% del total de personal del área u ocupación específica.
- El 10% del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

Se excluye para el cálculo de estos porcentajes al personal que presta servicios a través de empresas especiales de servicios, cooperativas de trabajadores y otras modalidades contractuales.

El 10% del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa puede incrementarse en un 10% adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por beneficiarios con discapacidad.

La condición de discapacidad del beneficiario, deberá acreditarse con la inscripción en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, a cargo del CONADIS o el certificado de discapacidad otorgado de acuerdo a lo señalado en la Ley N° 27050 (06.01.99), Ley General de la Persona con Discapacidad. En el caso de empresas que cuenten con más de 3 trabajadores y menos de 10 trabajadores, sólo se puede suscribir convenio con un adulto bajo esta modalidad.

Artículo 32°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículo 26°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

7.9. Servicios complementarios de formación y orientación para la inserción laboral

Los servicios complementarios pueden ser de formación, específicos, certificación ocupacional, pasantías, orientación y asesoría para la búsqueda de empleo y colocación, entre otros. Asimismo, orientación para el trabajo independiente o creación de negocios propios, de preferencia si éstos pueden dar posibilidad de ser proveedores o subcontratistas de empresas.

Estos servicios pueden ser brindados por la empresa o combinados con servicios brindados por terceros. En todo caso, deben acreditar la adquisición, actualización o mejoras de determinadas competencias y calificaciones.

Artículo 36°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

7.10. Sede del servicio complementario de formación y orientación para la inserción laboral

Los servicios de formación y orientación pueden ser brindados por la misma empresa o por los servicios de la oferta existente en el mercado, debidamente calificados y registrados en los diferentes programas o direcciones que dependen de la AAT así como por los servicios de la oferta de los CFP sectoriales.

Artículo 39°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

7.11. Límites de los servicios de complementación de formación y actualización

Los beneficiarios de los servicios de complementación de formación y actualización deben observar las siguientes pautas:

- No pueden ser personas que anteriormente tuvieran un vínculo laboral con la empresa, a menos que haya transcurrido como mínimo 1 año del cese laboral y en ese lapso no les hubiera ligado relación alguna por servicios personales.
- Deben ser desempleados, en ese sentido no se permite el acceso de personas con negocios, sean formales o no, así hayan laborado anteriormente como trabajadores dependientes.
- En ningún caso las empresas deben utilizar esta alternativa como medio de presión o coacción para que trabajadores en actividad accedan a ella.

Artículo 33°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

7.12. Certificado de entrenamiento y actualización para la reinserción laboral

Concluido el convenio la empresa otorgará al beneficiario un Certificado de Entrenamiento y Actualización para la reinserción laboral. El titular de este documento puede obtener con el mismo su correspondiente Habilitación Ocupacional refrendo que realiza la AAT respaldando una Certificación Ocupacional, previo cumplimiento de los requisitos que fije esta autoridad.

Artículo 40°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículo 2° inciso b, D.S. N° 007-2005-TR (10.09.2005)

7.13. La certificación ocupacional

Es un reconocimiento formal, otorgado por entidades autorizadas por la AAT, de los conocimientos adquiridos por el beneficiario y reconocidos por la empresa a través del Certificado de Entrenamiento y Actualización para la reinserción laboral.

Artículo 2° inciso b, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

7.14. Habilitación laboral técnica

Refrendo que realiza el MINEDU al Certificado de Entrenamiento y Actualización para la reinserción laboral, que permite la convalidación de los aprendizajes en los niveles de Educación Técnico Productiva y Educación Superior.

Artículo 2° inciso e, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

8. Normas comunes a las modalidades formativas

8.1. Obligaciones de las partes

• De las personas en formación

- Obligarse a acatar las disposiciones formativas que le asigne la empresa.
- Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas.
- Observar las normas y reglamentos que rijan en el centro de trabajo.
- Cumplir con el desarrollo del programa que aplique la empresa.

Artículo 41°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

Las modalidades formativas que comprendan a adolescentes que tienen como edad mínima 14 años hasta que cumplan 18 años, podrán realizar actividades relacionadas con estas modalidades, siempre y cuando, cuenten con el certificado médico que acredite su capacidad física, mental y emocional para realizar tales actividades, y el convenio sea suscrito por sus padres, tutores o responsables. El certificado médico será expedido gratuitamente por los servicios médicos del Sector Salud o de la Seguridad Social.

Artículo 28°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

- **De la empresa**

- Adoptar y cumplir los planes y programas que rijan la formación respectiva.
- Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral en la actividad materia del convenio.
- Pagar puntualmente la subvención mensual convenida.
- Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados.
- Otorgar un descanso de 15 días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses. Este descanso deberá disfrutarse dentro de los doce (12) meses siguientes a la oportunidad en la que se adquirió el beneficio. El pago de la subvención económica que corresponde a dicho descanso será efectuado antes del mismo.
Para el cómputo del descanso, se tendrá en cuenta la acumulación de los períodos intermitentes que hubiera realizado la persona en formación en una misma empresa.
El beneficiario cuyo convenio o prórroga finalice después de cumplidos doce (12) meses de formación sin antes haber disfrutado del descanso, tendrá derecho al pago del íntegro de la subvención.
- Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis (6) meses de duración continua de la modalidad formativa. El pago de este beneficio se realizará dentro de los 15 días naturales siguientes a la fecha en que el beneficiario cumpla los seis (6) meses referidos en el artículo en mención.
Para el cómputo de la subvención adicional, se tendrá en cuenta la acumulación de los períodos intermitentes que hubiera realizado la persona en formación en una misma empresa.
- No cobrar suma alguna por la formación.
- Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a 14 subvenciones mensuales en caso de enfermedad y 30 por accidente.
- Brindar las facilidades para que la persona en formación que desee se afilie facultativamente a un sistema pensionario.
- Emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el CFP en que cursa estudios el aprendiz, practicante, pasante o beneficiario.
- Otorgar el respectivo certificado al término del período de la formación que precise las capacidades adquiridas y verificadas en el desempeño efectivo de las labores dentro de la empresa.
- Si a la fecha de la finalización del convenio existiera algún adeudo relacionado a la subvención económica o a cualquier otro beneficio establecido por las normas que regulan las modalidades formativas laborales, o por acuerdo entre las partes, éstos deberán ser cancelados dentro de las 48 horas siguientes de finalizado el convenio.

Artículo 42°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículos 32°, 34° y 39°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

- **De los CFP**

- De acuerdo a su reglamento definirá al órgano responsable de la suscripción del convenio así como el procedimiento para la suscripción oportuna de éste, en un plazo que no exceda los 5 días hábiles a partir de su presentación.

- Planificar y desarrollar los programas formativos que respondan a las necesidades del mercado laboral con participación del sector productivo.
- Dirigir y conducir las actividades de formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización del beneficiario en coordinación con la empresa.
- Supervisar, evaluar y certificar las actividades formativas.
- Coordinar con la empresa el mecanismo, la periodicidad y ejecución del monitoreo y supervisión de las actividades que desarrolla el beneficiario, de acuerdo a lo estipulado en el plan o programa, según la modalidad formativa laboral.

Artículo 43°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículo 38°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

8.2. Jornada formativa

La jornada formativa responde a las necesidades propias de la persona en formación y por ende dependerá del tipo de convenio suscrito.

8.2.1. Duración

La jornada formativa no podrá exceder de los siguientes límites:

JORNADA FORMATIVA MÁXIMA		
	Modalidad	Jornada máxima
Aprendizaje	Predominio en la empresa	8 horas diarias o 48 semanales
	Predominio en el CFP (prácticas pre-profesionales)	6 horas diarias o 30 semanales
	- Carrera de Derecho	6 horas diarias o 30 semanales
	- Internado en Ciencias de la Salud:	6 horas diarias, 36 horas semanales o 150 horas mensuales incluyendo guardias nocturnas
Prácticas profesionales		8 horas diarias o 48 semanales
Capacitación laboral juvenil		8 horas diarias o 48 semanales
Pasantía	En la empresa:	8 horas diarias o 48 horas semanales
	- Estudiantes de educación secundaria	2 a 4 horas y 2 a 3 veces por semana (*)
	- No cursen estudios secundarios.	La jornada máxima de los adolescentes de acuerdo con su edad: • 14 años: 4 horas diarias o 24 horas semanales. • Entre los 15 y 17 años: 6 horas diarias o 36 horas semanales.
	Docentes y catedráticos	8 horas diarias o 48 semanales
Actualización para reinserción laboral		8 horas diarias o 48 semanales

(*) Conforme a la nueva currícula de Educación Secundaria.

Artículo 44°, Ley N° 28518 (29.05.2005) artículo 19°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005) y trámite 108 TUPA MTPE, D.S. N° 010-2009-TR (12.08.2009)

8.2.2. Autorización de trabajo en horario nocturno

La DPEFP o la dependencia que haga sus veces, autorizará la realización de actividades en jornada u horario nocturno, siempre y cuando, ello no perturbe la asistencia al CFP o al centro educativo, y resulte necesario para cumplir con la finalidad formativa.

Para la autorización, la empresa deberá presentar una declaración jurada en la que señale expresamente que cuenta con una jornada y horario de trabajo nocturno y que el desarrollo de la actividad formativa en ese horario resulta necesaria para cumplir con la finalidad formativa.

Para sustentar que el horario y jornada nocturna formativa no perturba la asistencia al CFP o al centro educativo, la declaración jurada deberá especificar claramente cuál es el horario y jornada nocturna que cumple el beneficiario en la empresa, y el horario de formación que realiza en el CFP, de manera tal que entre el fin de la jornada nocturna y el inicio de la jornada formativa en el CFP medie un período de tiempo no menor a 8 horas.

Artículo 30°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005) y trámite 108 TUPA-MTPE, D.S. N° 010-2009-TR (12.08.2009)

8.2.3. Jornada de trabajo de los adolescentes

La duración de la jornada formativa de los adolescentes en la empresa no puede exceder los límites establecidos para la jornada de trabajo prevista en el Código del Niño y del Adolescente, Ley N° 27337 (07.08.2000).

Artículo 44°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

En ese sentido, serán de aplicación las siguientes reglas:

- La jornada de los adolescentes de 14 años no excederá de 4 horas diarias ni de 24 horas semanales.
- La jornada de los adolescentes entre los 15 y 17 años no excederá de 6 horas diarias ni 36 horas semanales ó 30 horas semanales en el caso de prácticas preprofesionales.

Artículo 29°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

Los adolescentes no podrán realizar actividades en ninguna de las modalidades formativas laborales en horario nocturno. Excepcionalmente, el Juez podrá conceder la autorización pertinente para beneficiarios a partir de los 15 años hasta que cumplan 18 años, siempre que éste no exceda de 4 horas diarias.

Artículo 30°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

8.2.4. Del refrigerio

La empresa otorgará al beneficiario el tiempo de refrigerio en las mismas condiciones en el que es concedido a sus trabajadores.

Artículo 31°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

8.2.5. Jornada máxima en las modalidades formativas reguladas por la Ley N° 28518

Mediante Decreto Supremo N° 003-2008-TR, publicado el 21 de mayo del 2008 en el diario oficial el peruano, se estableció que los beneficiarios de las modalidades formativas laborales no pueden laborar más allá de los máximos establecidos ni realizar horas extras.

a. Jornada máxima de prácticas pre profesionales en Derecho

Las prácticas pre profesionales en Derecho tienen una jornada máxima de 6 horas diarias o 30 semanales. El trabajo más allá de esta jornada supondrá la desnaturalización del convenio de prácticas, de conformidad con el Principio de Primacía de la Realidad, dando lugar a que exista una relación de trabajo entre las partes.

Artículo 2°, D.S. N° 003-2008-TR (21.05.2008)

b. Jornada máxima de prácticas pre profesionales en ciencias de la salud

La jornada máxima de los practicantes pre profesionales bajo la modalidad de internado que prestan servicios en establecimientos públicos de salud será de 6 horas diarias, 36 horas semanales o 150 horas mensuales, incluyendo las guardias nocturnas.

En dichos establecimientos se establecerán los medios de registro y control de la asistencia de los practicantes.

Las guardias nocturnas requerirán: acuerdo previo, descanso previo y posterior, presencia de médicos o profesionales de la salud.

Con relación al régimen de guardias nocturnas realizada por los internos comprenderá un período previo y posterior de descanso no menor de 5 horas, con la obligatoria presencia del personal médico cirujano o profesional de la salud de guardia, el mismo que deberá registrar su hora de ingreso y su hora de salida al servicio de la emergencia. Se establece la prohibición de sustituir al personal médico cirujanos o profesionales de la salud de guardia, bajo apercibimiento de incurrir en el delito de ejercicio ilegal de la medicina, tipificado en el artículo 290° del Código Penal.

Artículo 3°, D.S. N° 003-2008-TR (21.05.2008)

c. Fiscalización

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establecerá la fiscalización en los establecimientos públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

El Ministerio de Salud, el ESSALUD y el Ministerio de Defensa dispondrán de supervisores en los establecimientos de de salud a su cargo.

Artículo 4°, D.S. N° 003-2008-TR (21.05.2008)

8.3. Monto de la subvención económica mensual

La subvención económica mensual no puede ser inferior a una Remuneración Mínima Vital (RMV) cuando la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa. Para el caso de jornadas formativas de duración inferior, el pago de la subvención es proporcional.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente las modalidades formativas siguientes:

- De la pasantía, cuya subvención aplicable a estudiantes de educación secundaria es no menor al 5% de la RMV. En los demás casos de Pasantías, la subvención mensual no puede ser inferior al 30% de la RMV.

Sólo en el caso de que la pasantía se realice asociada a las necesidades propias de un curso obligatorio requerido por el centro de formación profesional, el pasante no recibirá subvención alguna.

- De la actualización para la reinserción laboral, cuyos beneficiarios reciben una subvención mensual no menor a 2 RMV.

En caso la jornada y horario habitual de la empresa prevista para los trabajadores dependientes, sea menor a la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa laboral, la subvención económica mensual no podrá ser inferior a una Remuneración Mínima Vital.

En ningún caso cabe la renuncia a percibir esta subvención ni pactar un monto menor al mínimo establecido legalmente.

Artículo 45°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículo 33°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

Las diversas subvenciones otorgadas a los beneficiarios deberán ser otorgadas en dinero, utilizándose los medios de pago usuales en la empresa.

Artículo 35°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

- **Gravámenes y descuentos**

La subvención económica mensual no tiene carácter remunerativo, no está afecta al pago del Impuesto a la Renta, ni a otros impuestos, contribuciones ni aportaciones de ningún tipo a cargo de la empresa, salvo que ésta voluntariamente se acoja al régimen de prestaciones de ESSALUD a favor del beneficiario, caso en el cual abonará la respectiva contribución. Igualmente, no está sujeta a ningún tipo de retención a cargo del beneficiario, salvo que éste voluntariamente se acoja como afiliado facultativo a algún sistema pensionario.

Esta subvención constituye gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta.

Artículo 47°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículo 35°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

8.4. De los convenios

- **Celebración y plazo de presentación**

El convenio, la prórroga o la modificación, deben ser celebrados por escrito y suscritos por las partes antes del inicio de la ejecución de las actividades formativas y deberá ser puesto en conocimiento de la DPEFP para su registro, dentro de los 15 días naturales de la suscripción. Sólo podrá ser presentado de manera extemporánea durante su vigencia.

Artículo 50°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

- **Lugar de presentación**

Los convenios serán presentados ante la DPEFP o quien haga sus veces del lugar donde el beneficiario ejecutará su formación.

Artículo 52°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

- **Registro**

Los respectivos convenios se inscriben en el registro especial correspondiente ante la AAT.

Artículo 48°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

- **Contenido de los convenios**

El convenio se celebra con carácter individual y por escrito y debe contener como mínimo los siguientes datos:

- Nombre o denominación de la persona natural o jurídica que patrocine la modalidad formativa y demás datos generales.
- Nombre, edad y datos personales del participante que se acoge a la modalidad formativa y de su representante legal en el caso de los menores.
- Ocupación materia de la capacitación específica.
- Correspondencia entre la especialidad del beneficiario y la actividad a desarrollar en la empresa, según la exigencia de la modalidad formativa laboral elegida.
- Monto de la subvención económica mensual.
- Duración del convenio.
- Fecha de inicio y de término.
- Fecha de nacimiento del beneficiario.
- Lugar de la ejecución de la actividad formativa laboral.
- Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.
- Firma original de las partes.

Artículo 46°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículo 51°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

8.5. Registro de beneficiarios en la Planilla Electrónica

Con la Planilla Electrónica (T-REGISTRO y PLAME), se reemplaza al libro Especial de Convenios de Modalidades Formativas Laborales, el que era autorizado por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional (DPEFP).

Por lo que el personal bajo modalidades formativas laborales debe ser registrado en el T-REGISTRO, con el fin de hacer la declaración mensual de sus subvenciones en la PLAME.

Artículo 48°, Ley N° 28518 (24.05.2005), artículo 53°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005) y Artículo 2° inc. i y 6ª D.C.F., D.S. N° 018-2007-TR (28.08.2007)

8.6. Procedimiento para registro de los convenios en la página web del MTPE

Sólo es posible el registro a través de la página web del MTPE, para aquellos convenios cuya prestación se lleven a cabo en Lima y Callao, por ello todos los demás convenios, deberán ser presentados en las dependencias que tenga el MTPE en cada ciudad.

– Ingreso al Sistema de Contratos y Convenios de Modalidades Formativas Laborales

El empleador deberá ingresar al “Sistema de Contratos y Convenios de Modalidades Formativas Laborales” ubicado en el portal web del MTPE, utilizando la clave SOL entregada por la SUNAT y cumplir con los requisitos correspondientes para la presentación de cada uno de estos documentos, los cuales detallamos a continuación:

- Digitar los datos del convenio, dentro del término de 15 días naturales de su celebración.
- Archivo del convenio, previa firma del empleador y el beneficiario.
- Digitar los datos del comprobante de la tasa correspondiente, abonada en el Banco de la Nación.

Adicionalmente, para cada una de las modalidades formativas se deberá adjuntar, debidamente escaneados en formato PDF, los siguientes documentos:

a. Convenio de Aprendizaje (con predominio en la empresa o con predominio en el Centro de Formación Profesional: Práctica Preprofesional)

- Plan Específico de Aprendizaje.

En el caso de adolescentes comprendidos entre 14 y 16 años, adicionalmente se debe presentar:

- Certificado médico, que acredite la capacidad física, mental y emocional para realizar las actividades formativas, expedidas gratuitamente por los servicios médicos del sector salud o de la seguridad social, según corresponda.
- Declaración Jurada de la empresa, en la que se indique que el adolescente no realiza actividades prohibidas según lo previsto en el artículo 60° del Reglamento de Modalidades Formativas Laborales.

Adicionalmente se deberá presentar:

- Certificados de estudios primarios.
- Autorización del CFP para realizar la modalidad de Aprendizaje con predominio en la empresa.

b. Convenio de Práctica Profesional

- Carta de presentación del CFP, si es en idioma extranjero acompañar la traducción simple el idioma oficial.

c. Convenio de Capacitación Laboral Juvenil

- Declaración Jurada del beneficiario, precisándose que no sigue estudios de nivel superior durante la vigencia del convenio.

En el caso de adolescentes comprendidos entre 16 y 18 años adicionalmente se deberá presentar:

- Certificado médico, que acredite la capacidad física, mental y emocional para realizar las actividades formativas, expedido gratuitamente por los servicios médicos del Sector salud o de la Seguridad Social, según corresponda.
- Declaración Jurada de la empresa, en la que se indique que el adolescente no realiza actividades prohibidas según lo previsto en el artículo 60 del Reglamento de la Ley de Modalidades Formativas Laborales.

Adicionalmente se deberá presentar:

- Acta o Partida de Nacimiento de los hijos menores de edad que tenga a su cargo.

d. Convenio de Pasantía

- Plan Específico de Pasantía o Itinerario de Pasantía.

En el caso de adolescentes comprendidos entre los 14 y 15 años (excepto los estudiantes presentados por sus centros educativos), presentar adicionalmente:

- Certificado Médico que acredite la capacidad física, mental y emocional para realizar las actividades formativas, expedido gratuitamente por los servicios médicos del Sector Salud o de la Seguridad Social según corresponda.
- Declaración Jurada de la empresa, precisándose que el adolescente no realiza actividades prohibidas según lo previsto en el artículo 60° del Reglamento de la Ley de Modalidades Formativas Laborales.

Adicionalmente se deberá presentar:

- Carta de presentación del Centro de Formación Profesional.

R.M. N° 069-2007-TR (17.03.2007), modificada por la R.M. N° 142-2007-TR (24.05.2007)

8.7. Supervisión de las modalidades formativas

La fiscalización de las modalidades formativas está a cargo de la AAT, la que inspeccionará el cumplimiento del derecho a la jornada máxima de los practicantes de internado en los establecimientos públicos sujetos al Régimen Laboral de la actividad privada y sanciona las infracciones.

Artículo 49°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y R.M. N° 203-2012-TR (16.08.2012)

Para estos efectos sería de aplicación la Ley N° 28806 (22.07.2006), Ley General de Inspección de Trabajo y su Reglamento, aprobado mediante el D.S. N° 019-2006-TR (22.07.2006).

El MINSA dictará las medidas necesarias para garantizar la jornada máxima. El MINSA, el Ministerio del Interior, EsSalud, las Direcciones Regionales de Salud dispondrán la presencia permanente de supervisores en los establecimientos de salud bajo su ámbito.

8.8. Restricción a la suscripción de convenios de modalidades formativas

No es permitido incluir como beneficiario de ninguna de las modalidades formativas a personas que tengan relación laboral común con sus empleadores, o que empresas de intermediación laboral destaquen personal bajo estas modalidades.

Artículo 50°, Ley N° 28518 (24.05.2005)

8.9. Desnaturalización de las modalidades formativas

Se desnaturalizan las modalidades formativas y se entiende que existe una relación laboral común en los siguientes casos:

- La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito.
- La falta de capacitación en la ocupación específica o el desarrollo de actividades del beneficiario

ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio.

- La continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo convenio o de su prórroga o si excede el plazo máximo legalmente establecido.
- Incluir como beneficiario de alguna de las modalidades formativas a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente.
- La presentación de documentación falsa ante la AAT para acogerse al incremento porcentual adicional, detallados en los numerales 5.4. y 7.8. o para acogerse a otro tipo de beneficios regulados en las normas sobre formación laboral.
- La existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.
- El exceso en los porcentajes limitativos correspondientes.
- Si la empresa celebra un convenio de actualización para la reinserción laboral con una persona que no podía beneficiarse con esta modalidad formativa.
- La actividad desarrollada excediendo las jornadas específicas establecidas, así como realizar horas extraordinarias.

Artículo 51°, Ley N° 28518 (24.05.2005), artículos 24° y 40°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005) y artículos 1° y 2°, D.S. N° 003-2008-TR (21.05.2008)

8.10. Otras infracciones

Las infracciones que se originen por el incumplimiento de disposiciones aplicables que pueden ser reparadas porque no ocasionan perjuicio grave al beneficiario son las siguientes:

- El incumplimiento en el otorgamiento de la subvención económica del beneficiario.
 - No contar con el libro de registro de convenio debidamente autorizado por la AAT. Se considera cumplido este requisito con la sola presentación de la planilla electrónica.
 - El incumplimiento en la presentación del convenio correspondiente ante la AAT.
 - El desarrollo del programa de las modalidades formativas en una jornada que exceda el horario habitual de la empresa, así como la jornada en el horario nocturno entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m. sin autorización previa de la AAT.
 - No contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes o no asumir directamente el costo de estas contingencias.
- De no acreditarse la no contratación del seguro, se aplicará la sanción pecuniaria pertinente. Además, de ocurrir un accidente o enfermedad, la empresa que no haya contratado el seguro deberá asumir directamente el costo de estas contingencias.
- No otorgar la certificación correspondiente.

Artículo 52°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículo 55°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

8.11. Sanción a las infracciones

Las infracciones a que se refieren los numerales 8.8. y 8.9. y a las demás obligaciones contenidas en las normas sobre modalidades formativas, son susceptibles de sanción pecuniaria conforme a la legislación vigente.

Artículo 53°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículo 55°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

Además, deberán observarse las infracciones tipificadas en los artículos 38°, 39° y 40° del D.S. N° 019-2006-TR.

8.12. Inspecciones del cumplimiento de las obligaciones en materia de Modalidades Formativas Laborales

Por Resolución Ministerial N° 203-2012-TR, de fecha 16 de agosto de 2012, se aprobó la Directiva General N° 01-2012-MTPE/2/14 mediante el cual se aprueba un instrumento técnico normativo que desarrolla la tipificación prevista en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y que permite instruir

en los procedimientos de verificación del cumplimiento de las obligaciones en materia de Modalidades Formativas Laborales.

De esta forma durante la tramitación de los procedimientos inspectivos en materia de Modalidades Formativas Laborales, se aplicarán los siguientes criterios:

- Al verificarse la desnaturalización de un convenio de modalidad formativa laboral el inspector requerirá la incorporación del beneficiario como trabajador en la Planilla Electrónica, sin perjuicio de proponer la multa por la infracción cometida.
- Si se detecta adolescentes realizando, bajo cualquier modalidad formativa laboral, actividades en subsuelo, labores que conlleven manipulación de pesos excesivos, sustancias tóxicas, actividades en las que su seguridad o la de otras personas esté bajo su responsabilidad o, en general, aquellas actividades contenidas en la "Relación de Trabajos Peligrosos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Integral y la Moral de las y los Adolescentes" (de acuerdo a lo regulado por el Código de los Niños y Adolescentes y el Decreto Supremo N° 003-2010-MIMDES), se extenderá el acta de infracción correspondiente, a través de la que se propondrá una multa por infracción muy grave en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con el numeral 28.2 del artículo 28 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
- En caso de verificarse la comisión de cualquier otra infracción administrativa en materia de promoción y formación para el trabajo, distinta a las mencionadas anteriormente, el inspector procederá a efectuar el requerimiento respectivo para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, sin perjuicio de proponer la multa por la infracción cometida.
- En caso de detectarse que el convenio o la ejecución de las actividades que realiza el beneficiario no se encuentren en correcta correlación con la información proporcionada para la respectiva ocupación en el Programa Anual o Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil, Plan Específico de Aprendizaje, Plan de Entrenamiento y Actualización y Plan Específico de Pasantía, el inspector del trabajo propondrá la multa correspondiente a la infracción tipificada en el numeral 39.4 del artículo 39 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
- Si por la naturaleza de las actividades formativas que se encuentran estipuladas en los convenios, planes y/o programas, el beneficiario realiza sus labores formativas fuera del centro de trabajo de la empresa (es decir, en un lugar distinto de las instalaciones de la empresa, pero que se inscribe dentro del ámbito organizativo de la misma), ésta deberá supervisar y garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en la materia, bajo apercibimiento de ser sancionada conforme al numeral 39.4 del artículo 39 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
- A fin de calcular el número máximo de beneficiarios en Capacitación Laboral Juvenil, a que se refieren el artículo 17 de la Ley N° 28518 y el artículo 16 de su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2005-TR, se deberán seguir los pasos que se describen a continuación:
 - En primer lugar, se verificará que el número de beneficiarios en Capacitación Laboral Juvenil no exceda al veinte por ciento (20%) del total de personal del área u ocupación específica.
 - En segundo lugar, se verificará que el número de beneficiarios en Capacitación Laboral Juvenil no exceda del veinte por ciento (20%) del total de trabajadores del centro de trabajo con vinculación laboral directa.
- A fin de determinar quiénes son los beneficiarios sobre los que se produce la desnaturalización de la modalidad formativa laboral, en caso de excederse el número máximo de beneficiarios en Capacitación Laboral Juvenil o Reinserción Laboral, el inspector deberá considerar desnaturalizados los convenios de los beneficiarios celebrados con posterioridad a la celebración del último convenio suscrito dentro del límite máximo permitido por Ley. Para ello se aplicarán, de forma ordenada y excluyente, los siguientes criterios:

- 1) La fecha y hora en que se suscribió el convenio de modalidad formativa laboral;
 - 2) El número de registro del convenio ante la Autoridad Administrativa de Trabajo;
 - 3) Indicios, tales como el registro de control de asistencia o los depósitos en cuenta bancaria por el pago de las subvenciones; o,
 - 4) Una declaración jurada del encargado del área encargada de la gestión del personal, mediante la cual se deberá precisar el orden respectivo.(*)
- (*) Numeral modificado por el Artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 140-2013-TR, publicada el 14 agosto 2013.

9. Centro de Formación Profesional

Son CFP las instituciones educativas públicas y privadas, que brindan servicios de educación técnico productiva o de educación superior como universidades, centros, institutos, escuelas, servicios sectoriales de formación profesional u otros que se creen con igual finalidad; otras instituciones que brinden servicios de formación profesional debidamente autorizados por el MINEDU, los servicios sectoriales de formación profesional y a los que su Ley de creación les otorgue tales atribuciones.

Artículo 4°, Ley N° 28518 (25.05.2005) y artículo 2°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

10. Planes y programas

La presentación de los planes y programas correspondientes a cada modalidad formativa laboral es un requisito indispensable para la suscripción y registro del convenio respectivo.

Artículo 49°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

10.1. Planes

Los planes describen los objetivos, contenidos y condiciones del proceso formativo en la empresa, según cada modalidad formativa. Su presentación y ejecución es de carácter obligatorio y va anexo al convenio suscrito, salvo aquellos registrados ante la AAT (*ver los numerales 5.5.1, 5.6. y 7.5.*).

Artículo 41°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

- **Finalidad del plan**

El plan cumple un papel orientador para el logro de los objetivos de la formación en la empresa.

Artículo 42°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

- **Del contenido del plan**

El plan contiene como mínimo lo siguiente:

- **Denominación del plan:** Según la modalidad formativa.
- **Datos generales:** Información general sobre la empresa, el (los) beneficiario(s) y el CFP, según corresponda.
- **Objetivo del plan:** Consigna lo que debe lograr el beneficiario de acuerdo a lo establecido para cada modalidad formativa; debe especificar las competencias y capacidades a desarrollar.
- **Actividades formativas en la empresa:** Contiene información básica sobre el conjunto de funciones y tareas que desarrollará el beneficiario en su proceso formativo.
- **Duración:** Se indica fecha de inicio y término, así como especificación de horas y días en las cuales el beneficiario realizará su proceso de formación.
- **Contexto formativo:** Breve descripción de las condiciones de infraestructura, ambiente, maquinarias, herramientas, insumos, condiciones de seguridad.
- **Monitoreo y evaluación:** Incluye los criterios de evaluación de desempeño y designación de los

responsables del seguimiento.
Artículo 43°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

10.2. Programas

Los programas (sea el de capacitación laboral juvenil y el programa complementario de servicios de formación y actualización) contienen información mínima respecto al desarrollo del proceso formativo, según la modalidad a la que correspondan.

Artículo 45°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

10.3. Presentación de los planes y programas

Los planes y programas serán presentados ante la DPEFP, o quien haga sus veces, en el lugar donde el beneficiario ejecutará su formación.

Artículo 48°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

11. Salud y seguridad

La empresa deberá cumplir con las siguientes disposiciones:

- Orientar a los beneficiarios sobre los riesgos de seguridad y salud relacionados con su actividad económica, y las medidas de seguridad que deberán observar en su proceso formativo laboral.
- Proporcionar a los beneficiarios, cuando sea necesario, equipos de protección personal con relación a la actividad a realizar.
- Cumplir las condiciones mínimas establecidas en las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, para garantizar la integridad de los beneficiarios durante el proceso formativo laboral.

Artículos 58° y 59°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

• Actividades prohibidas para los adolescentes en formación

Se encuentra prohibido que los adolescentes realicen, bajo cualquier modalidad formativa laboral, actividades en subsuelo, labores que conlleven manipulación de pesos excesivos, sustancias tóxicas, actividades en las que su seguridad o la de otras personas esté bajo su responsabilidad o, en general, aquellas actividades contenidas en la "Relación de Trabajos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Física o Moral de los y las Adolescentes", de acuerdo a lo regulado en el Código del Niño y del Adolescente, Ley N° 27337 (07.08.2000) y en el D.S. N° 07-2006-MIMDES (25.07.2006), concordado con el D.S. N° 003-2010-MIMDES (20.04.2010).

Artículo 60°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

CAPÍTULO 34

Aprendizaje Senati

La Ley de Modalidades Formativas, Ley N° 28518 (24.05.2005), derogó el Título I del D.S. N° 002-97-TR (27.03.97) en el que estaban incluidas algunas disposiciones referidas al Contrato de Aprendizaje a cargo del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI).

Sin embargo, en la 7ª Disposición Final y Complementaria del D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005) norma mediante la cual se aprueba el reglamento de la ley antes mencionada, se señala que los programas de aprendizaje regulados por instituciones creadas por ley, se rigen por sus propias normas y supletoriamente por las disposiciones de la Ley y Reglamento de Modalidades Formativas.

Por tanto, las normas que regulan los Contratos de Aprendizaje a cargo del SENATI están plenamente vigentes. Entre estas tenemos el Decreto Ley N° 20151 (26.09.73) y su reglamento, D.S. N° 012-74-IT-DS (07.05.74).

El aprendizaje a que se refieren dichas normas podrá aplicarse en dos formas, aprendizaje en centros y aprendizaje en la empresa.

1. Modalidades

El aprendizaje en centros se desarrolla mediante el patrocinio de una empresa, del cual se derivan derechos y obligaciones, las modalidades del Aprendizaje en Centros de acuerdo al artículo 3° del Decreto Ley N° 20151 pueden ser:

- Períodos en centros de aprendizaje, alternados con períodos en la empresa.
- Períodos continuos en centros de aprendizaje acondicionados apropiadamente para las ocupaciones específicas que así lo requieran.
- Períodos continuos en la empresa, con días intercalados de asistencia a centros de aprendizaje.

Esta última modalidad (denominada “aprendizaje dual”) es la más común e implica una concurrencia de 4 días a la empresa y un día al centro del SENATI en cada semana, además de la realización de seminarios-taller durante un mes al término de cada año, y el otorgamiento de un descanso de 30 días después de 2 ciclos semestrales de aprendizaje (con pago de la asignación).

El SENATI determinará la aplicación de las modalidades del Aprendizaje en Centros, según las contrataciones de los grupos ocupacionales.

2. Requisitos para inscripción

El postulante para su inscripción debe reunir los siguientes requisitos:

- a. Tener más de catorce (14) y menos de veinte (20) años de edad, acreditados con partida de nacimiento. La edad se computa al momento de la inscripción.
- b. No debe padecer de enfermedad grave infecto contagiosa acreditada con Certificado del Área de Salud, ni alteraciones mentales que imposibiliten los estudios, que se acreditará cuando sea requerido, con certificado médico idóneo a juicio del SENATI.
- c. Boleta de inscripción militar, para los que están obligados a tenerla.
- d. Buena conducta, acreditada con certificado idóneo a juicio del SENATI para los menores de 18 años y con certificado PIP para los mayores de 18 años.
- e. Aquellos conocimientos básicos y condiciones físicas que determine el SENATI en función de los grupos ocupacionales para los que se les seleccione.

3. Período de preaprendizaje

En cualquier modalidad, el aprendizaje estará precedido de un período de preaprendizaje, orientado principalmente a la orientación vocacional, hacia una ocupación específica. La admisión a este período será previa selección y mediante prueba de ingreso. Este será necesariamente conducido en los Centros de SENATI.

La formación es gratuita tanto para el aspirante y aprendiz. Los postulantes deberán ser mayores de 14 años de edad y menores de veinte (20).

Artículos 2°, 3°, 5° y 6°, Ley N° 20151 (26.09.73).

4. Empresa patrocinadora

El Decreto Ley N° 20151 y su reglamento disponen que puede existir un patrocinio voluntario y otro obligatorio.

De acuerdo con esas normas, las vacantes para el patrocinio de aprendices debían ser cubiertas por las peticiones voluntarias de las empresas del sector Industria y Turismo (sean o no aportantes al SENATI), teniendo preferencia las empresas aportantes y dentro de éstas, aquéllas con unidades de instrucción. Si el número de vacantes no es cubierto con las peticiones voluntarias, las empresas aportantes al SENATI que éste seleccionase, estaban obligadas a patrocinar un aprendiz por cada 25 trabajadores en ocupaciones propias de su giro.

El número de patrocinios obligatorios resultaba del promedio anual que se obtenía de dividir el total de trabajadores día en un año, entre el número de días trabajados en el mismo período, computándose este lapso a la fecha de cálculo y considerando como una unidad las fracciones que resulten mayores de 0,5.

Artículo 8°, D. Ley N° 20151 (26.09.73) y artículos 29° a 33°, D.S. N° 012-74-IT-DS (07.05.74)

Sin embargo, actualmente son los jóvenes quienes, para poder acceder a un contrato de aprendizaje, deben buscar el patrocinio de una empresa aportante de la contribución al SENATI que realice las actividades que desean aprender.

ETAPAS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL APRENDIZAJE
Convocatoria
Preaprendizaje
Aprendizaje y contrato
Evaluación final y certificación

5. Contenido del contrato

Los contratos de aprendizaje en Centros serán celebrados entre las empresas patrocinadoras y los padres o apoderados de los aspirantes que hayan aprobado el preaprendizaje.

Artículo 7°, D. Ley N° 20151 (26.09.73)

El contrato de aprendizaje regula las condiciones bajo las cuales una empresa tiene la calidad de patrocinadora, y como tal, asume los derechos y obligaciones que emanan de su patrocinio durante la formación profesional de un aprendiz para una ocupación específica.

Artículo 37°, D.S. N° 012-74-IT-DS (07.05.74)

Dicho convenio no tiene naturaleza de contrato de trabajo ni de locación de servicios. El aprendiz no está comprendido dentro de los alcances de las disposiciones legales que regulan los beneficios sociales de los trabajadores, salvo, en lo relativo a la seguridad social.

Artículo 40°, D.S. N° 012-74-IT-DS (07.05.74)

El contrato de aprendizaje se extenderá por quintuplicado correspondiendo un ejemplar a la empresa patrocinadora y otro al padre o representante legal de los otros tres (3) ejemplares, dos (2) correspondientes al SENATI y el otro al Juzgado de Menores para su correspondiente registro y archivo.

Artículo 41°, D.S. N° 012-74-IT-DS (07.05.74)

5.1. Requisitos del contrato

El contrato debe contener, lo siguiente:

- Nombre de la persona natural o jurídica patrocinadora.
- Monto de la subvención económica
- Ocupación específica para la que el aprendiz será formado.
- Duración del aprendizaje.

Artículos 9° y 43°, D.S. N° 012-74-IT-DS (07.05.74)

- Derechos y obligaciones del aprendiz y de la empresa patrocinadora.
- Causales de modificación, suspensión, rescisión, terminación del contrato y sanciones aplicables.
- Sanciones aplicables en los casos de incumplimiento del contrato por cualquiera de las partes.
- Fechas de la firma del contrato y del inicio del aprendizaje.
- Declaración expresa de que el aprendiz perderá la asignación que corresponda a los días de ausencia injustificada a las clases teóricas y prácticas que se dicten tanto en el centro como en la empresa, así como a todas las otras actividades formativas y educativas programadas por el SENATI. Sólo se considera justificada la ausencia por enfermedad comprobada por el EsSalud.
- Obligación del aprendiz de someterse a los reglamentos del SENATI y de la empresa patrocinadora, según fuere el caso y la oportunidad.
- Acatamiento del padre o representante legal del aprendiz de los reglamentos del SENATI y de la empresa donde se forme éste, y compromiso de orientar al aprendiz al estudio, obediencia a las normas establecidas, la puntualidad, la asistencia y el respeto a las personas e instituciones.
- Acatamiento de la empresa patrocinadora de los reglamentos del SENATI.
- Cláusulas esenciales cuyo incumplimiento pueda dar lugar a la rescisión.
- Sometimiento de las partes a la consideración y resolución del SENATI, para solucionar las divergencias que se suscitaren con relación al incumplimiento del contrato.

Artículo 38°, D.S. N° 012-74-IT-DS (07.05.74)

6. Duración del contrato

El contrato de aprendizaje estará determinado por el tiempo que demanda la formación profesional, el mismo que será señalado por el SENATI para cada ocupación específica.

Artículo 25°, D. Ley N° 20151 (26.09.73)

7. Regulación de la jornada

De acuerdo con el artículo 24° del Decreto Ley N° 20151, la jornada requerida por el aprendizaje para los menores de 18 años de edad, no podrá exceder de 8 horas diarias, ni de 45 semanales, considerándose como descanso obligatorio los días domingos y feriados no laborables. No es aplicable la jornada establecida por el Código de los Niños y Adolescentes, pues el trabajo de los aprendices se rige por sus propias normas.

Artículo 48°, Ley N° 27337 (07.06.2000)

8. Asignación mensual

Durante la vigencia del contrato de aprendizaje, el aprendiz debe percibir de la empresa patrocinadora una asignación mensual no inferior al 50% de la RMV que se encuentre vigente en la oportunidad del pago. Esta asignación será registrada en la planilla de la empresa.

Artículos 11° y 13°, D. Ley N° 20151 (25.09.73)

Las inasistencias injustificadas del aprendiz le harán perder la asignación correspondiente a esos días en la proporción de un veinticincoavo (1/25) de la asignación mensual por cada día de inasistencia. Sólo se considera justificada la inasistencia por enfermedad debidamente comprobada.

Artículo 12°, D. Ley N° 20151 (26.09.73) y artículo 56°, D.S. N° 012-74-IT-DS (07.05.74)

El aprendiz abonará, del importe de la asignación que reciba, los útiles de uso personal, uniforme, alimentación y pasajes, así como la reposición de herramientas, equipos o utensilios perdidos o deteriorados por uso indebido o negligencia comprobada y daños ocasionados al SENATI o a la empresa por causa imputable al aprendiz.

Artículo 54°, D.S. N° 012-74-IT-DS (07.05.74)

Los aprendices son asegurados obligatorios del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud (RCSSS) y además están comprendidos dentro de los alcances del SCTR. Los aportes por tales conceptos están a cargo de las empresas patrocinadoras.

Artículo 19°, Ley N° 26790 (17.05.97)

9. Obligaciones de la empresa patrocinadora

Son obligaciones de las empresas suscriptoras de los contratos de aprendizaje:

- Vigilar que durante los períodos de estudios, ejercicios y trabajos prácticos en las empresas, se imparta la formación profesional que los programas del SENATI establezcan para la ocupación específica consignada en el contrato. Cuando parte de esta instrucción se realice dentro de la empresa patrocinadora, el SENATI coordinará previamente con dicha empresa los programas por desarrollarse para que la instrucción no interfiera con la labor administrativa interna de la misma, ni con la producción, distribución o comercialización.

Artículo 44°, D.S. N° 012-74-IT-DS (07.05.74)

- Pagar al aprendiz, durante el desarrollo del aprendizaje, la asignación mensual y demás derechos sociales correspondientes. Para hacer efectiva esa obligación, el SENATI podrá hacer uso de las facultades coactivas a que se refiere el Decreto Ley N° 17355.

Artículo 21°, D. Ley N° 20151 (26.09.73)

- Proporcionar al aprendiz que haya cumplido satisfactoriamente su período de aprendizaje, las mismas oportunidades para llenar las vacantes o nuevos puestos producidos en la empresa, que ésta ofrece a los trabajadores que hayan aprobado los cursos de perfeccionamiento y especialización dados por el SENATI.

Artículo 9°, D. Ley N° 20151 (26.09.73)

- Registrar al aprendiz en la Planilla Electrónica. El aprendiz SENATI debe ser registrado en el T-REGISTRO del trabajador hasta el día de vencimiento o presentación de la declaración de los aportes a ESSALUD. Sus asignaciones deben ser declaradas en la (PLAME). Estos ingresos estarán exonerados del pago del impuesto a las remuneraciones.
- Asegurar al aprendiz al Seguro Social de Salud (ESSALUD) y en el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social. El SENATI durante el preaprendizaje y las empresas patrocinadoras, durante el período de aprendizaje, quedan obligados al pago de las aportaciones a la Caja Nacional de Seguro Social y al Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social que corresponde a los empleadores, respecto de los aspirantes y aprendices, respectivamente.

10. Suspensión del contrato

El contrato de aprendizaje puede quedar suspendido a petición justificada de la empresa o del aprendiz, o a iniciativa del SENATI. La suspensión será autorizada por Resolución del Director Regional del SENATI correspondiente, sobre la base de la solicitud que presente el representante legal de la empresa o el aprendiz y que demuestre fehacientemente la justificación de la causal que invoca. La autorización de la suspensión estará condicionada a la posibilidad de una continuación futura en la modalidad y ciclo de formación para la ocupación específica materia del aprendizaje. Igualmente, se requerirá resolución del Director Regional correspondiente para suspender el patrocinio.

Artículo 50°, D.S. N° 012-74-IT-DS (07.05.74)

11. Conclusión del aprendizaje

El contrato de aprendizaje o el patrocinio termina por:

- Vencimiento del período de aprendizaje. El aprendiz que obtenga nota aprobatoria en la evaluación final y que haya aprobado satisfactoriamente todas las etapas anteriores, obtendrá oficialmente la calificación profesional extraordinaria en la ocupación específica materia del aprendizaje.

Artículo 60°, D.S. N° 012-74-IT-DS (07.05.74)

- Muerte del aprendiz.
- Enfermedad grave contagiosa del aprendiz que ponga en peligro la salud de los demás aprendices o enfermedad del aprendiz por más de 6 meses o alteraciones mentales que ocasionen incapacidad, acreditada con certificado médico expedido por el EsSalud.

Artículo 47°, D.S. N° 012-74-IT-DS (07.05.74)

- Liquidación de la empresa contratante (en ese caso, el SENATI sufragará los gastos propios del aprendizaje mientras se celebra un nuevo contrato con otra empresa patrocinadora, la que reembolsará al SENATI, el gasto efectuado por éste).

Artículo 28°, D.Ley N° 20151 (25.09.73)

- Condena del aprendiz en un proceso penal.
- Rescisión del contrato durante el aprendizaje en centros a petición de la empresa, padre o apoderado del aprendiz y por decisión del SENATI, mediante resolución de la dirección correspondiente, por las siguientes causales:

- Falta grave del aprendiz en perjuicio de la empresa.
- Ocasionar perjuicio grave al SENATI o daño a su propiedad o a la propiedad de la empresa.
- Ocasionar daño al personal del SENATI o de la empresa.
- Realizar actos graves reñidos con la moral y la disciplina.
- Realizar actos que trasgreden las leyes y los reglamentos relacionados con el aprendizaje en centros.

Artículo 48°, D.S. N° 012-74-IT-DS (07.05.74)

- Inasistencia injustificada del aprendiz de más de 3 días útiles consecutivos, o en más del 5% de días útiles de cada ciclo del aprendizaje.

Artículo 49°, D.S. N° 012-74-IT-DS (07.05.74)

- Incumplimiento de los requisitos exigidos por el sistema de evaluación establecido por el SENATI.
- Incumplimiento de la empresa en el pago de la asignación en perjuicio del aprendiz.
- Incumplimiento de alguna cláusula esencial del contrato de aprendizaje.

Los reclamos que formulen tanto la empresa patrocinadora como el representante legal del aprendiz o éste, en relación con el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en el contrato, deberán ser presentados por escrito al director respectivo, con especificación de los hechos y de los fundamentos legales pertinentes, dentro de los 20 días útiles posteriores a los hechos que los motiven.

La dirección, previo informe y dictamen legal, procederá a emitir la resolución correspondiente en un plazo no mayor de 20 días útiles contados desde la fecha en que se interpuso el reclamo.

Artículos 27° y 29°, D. Ley N° 20151 (26.09.73) y artículos 46°, 57° y 58° D.S. N° 012-74-IT-DS (07.05.74)

La rescisión de contrato por causa imputable a la empresa patrocinadora, será declarada por la respectiva dirección del SENATI, quedando obligada la empresa al pago de un monto equivalente al total de la cantidad que habría tenido que invertir hasta la finalización del respectivo contrato. Este monto servirá para financiar la continuación regular del aprendizaje.

Artículo 30°, D. Ley N° 20151 (26.09.73)

Si el contrato se rescindiera por causa imputable al aprendiz, éste deberá reembolsar a la empresa patrocinadora las asignaciones recibidas.

Artículo 10° inciso c, D. Ley N° 20151 (26.09.73)

CONTRATO	
Duración	El tiempo que demanda la formación profesional
Jornada	Menores de 18 años, no podrá exceder de 8 diarias, ni 45 semanales, descanso obligatorio domingo y feriado
Asignación mensual	Remuneración mínima vital, la inasistencia injustificada del aprendiz le hace perder un veinticincoavo (1/25) de la asignación mensual.

Las divergencias que se suscitaren con relación al cumplimiento del contrato de aprendizaje, serán sometidas a la consideración y resolución de la respectiva dirección del SENATI, contra ella procede el recurso de apelación ante el Consejo respectivo, dentro de los 5 días útiles de recibida la notificación.

Artículos 31° y 32°, D. Ley N° 20151 (26.09.73)

12. Prestación de servicios al concluir el aprendizaje

Al terminar el período de aprendizaje, el aprendiz de acuerdo con la ley, está obligado a prestar sus servicios eficientemente a la empresa que lo patrocinó por un período máximo de 2 años consecutivos, cuando el contrato de aprendizaje haya excedido este lapso, y por un período no mayor de un año si el contrato señalaba un plazo menor, salvo dispensa expresa de la empresa a pedido del aprendiz. Si al término del aprendizaje o antes de terminar de prestar sus servicios por el plazo fijado, prefiriese trabajar en una empresa distinta de la que lo patrocinó, el aprendiz estará obligado a reembolsar a su patrocinador la suma que éste hubiera invertido en su aprendizaje. La obligación de reembolso podrá ser asumida por la empresa que lo emplee.

Artículos 10° y 18°, D. Ley N° 20151 (26.09.73)

Lo antes señalado, constituye una obligación para el aprendiz, no un derecho, por lo tanto, al concluir el aprendizaje la empresa patrocinadora es libre de contratarlo o no como trabajador dependiente.

13. Aplicación supletoria de la Ley N° 28518

Serán aplicables en forma supletoria a los contratos de aprendizaje, las normas sobre Modalidades Formativas Laborales.

TÍTULO IV
RELACIONES LABORALES EN
EL SECTOR PÚBLICO

CAPÍTULO 35

La Ley Marco del Empleo Público y otras normas transversales

1. La Ley Marco del Empleo Público

El 19 de febrero de 2004 fue publicada la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en adelante Ley Marco, Ley que se encuentra vigente desde el 01 de enero de 2005 y que fue diseñada para constituirse en el marco general para un conjunto de leyes: i) La Ley de la Carrera del Servidor Público, ii) La Ley de los Funcionarios Públicos y Empleados de Confianza, iii) La Ley del Sistema de Remuneraciones del Empleo Público, iv) La Ley de Gestión del Empleo Público, y v) La Ley de Incompatibilidades y Responsabilidades, los cuales no llegaron a aprobarse. En la actualidad, la Ley Marco del Empleo Público constituye una norma de aplicación transversal a todo el sector público.

La Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N° 30057 (04.07.2013), Ley del Servicio Civil, estableció que una vez que culmine la implementación del régimen del servicio civil, quedará derogada la Ley Marco del Empleo Público.

1.1. Finalidad

Establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al Estado de Derecho, a los derechos fundamentales y a la dignidad de la persona humana, al desarrollo de los valores morales y éticos y al fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas.

Artículo I, Título Preliminar, Ley N° 28175 (19.02.2004)

1.2. Objetivos

- Consolidar el pleno desarrollo de los organismos públicos y del personal que en ellos trabajan.
- Determinar los principios que rigen al empleo público.
- Crear las condiciones para que las entidades públicas sean organizaciones eficientes, eficaces, participativas, transparentes, honestas y competitivas en el cumplimiento de sus responsabilidades de gobierno y en los servicios que prestan a la sociedad.
- Normar las relaciones de trabajo en el empleo público y la gestión del desempeño laboral para brindar servicios de calidad a los usuarios, sobre la base de las políticas de gestión por resultados.

Artículo II, Título Preliminar, Ley N° 28175 (19.02.2004)

1.3. Ámbito de Aplicación

La Ley Marco regula la prestación de servicios personales, subordinados y remunerados entre una entidad de la administración pública y un empleado público, cualquiera fuera la clasificación que éste tenga. Adicionalmente, regula la parte orgánica y funcional de la gestión del empleo público.

Para efectos de delimitar el ámbito subjetivo de aplicación debemos determinar claramente qué se entiende por empleado público y por entidades de la administración pública.

1.3.1. Empleado público

- Las personas que lleven a cabo una prestación de servicios, remunerados y subordinados, al margen de la clasificación o categoría que tenga el trabajador.
- En el caso de los funcionarios públicos y los empleados de confianza, se aplicará cuando corresponda y según la naturaleza de sus labores.

- Los trabajadores sujetos a regímenes especiales y en el caso de las particularidades en la prestación de sus servicios, por sus leyes específicas.

No se encuentran comprendidos los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú. No obstante, el personal civil de estas instituciones se rige por ella en lo que corresponda, salvo disposición contraria de sus respectivas leyes orgánicas.

1.3.2. Entidades de la administración pública

- Poder Legislativo, conforme a la Constitución y al Reglamento del Congreso de la República.
- Poder Ejecutivo, que incluye a los ministerios, organismos públicos descentralizados, proyectos especiales y, en general, a cualquier otra entidad perteneciente a este Poder.
- Poder Judicial, conforme a lo estipulado en su ley orgánica.
- Gobiernos regionales, sus órganos y entidades.
- Gobiernos locales, sus órganos y entidades.
- Organismos constitucionales autónomos.

Artículo III Título Preliminar, Ley N° 28175 (19.02.2004)

1.4. Principios

- **Interés general.** El régimen del Servicio Civil se fundamenta en la necesidad de recursos humanos para una adecuada prestación de servicios públicos.
- **Eficacia y eficiencia.** El Servicio Civil y su régimen buscan el logro de los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y la optimización de los recursos destinados a este fin.
- **Igualdad de oportunidades.** Las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
- **Mérito.** El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles.
- **Provisión presupuestaria.** Todo acto relativo al sistema del Servicio Civil está supeditado a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como a estar previamente autorizado y presupuestado.
- **Legalidad y especialidad normativa.** El régimen del Servicio Civil se rige únicamente por lo establecido en la Constitución Política, la presente Ley y sus normas reglamentarias.
- **Transparencia.** La información relativa a la gestión del régimen del Servicio Civil es confiable, accesible y oportuna.
- **Rendición de cuentas de la gestión.** Los servidores públicos encargados de la gestión de las entidades públicas rinden cuentas de la gestión que ejecutan.
- **Probidad y ética pública.** El Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actúan de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública.
- **Flexibilidad.** El Servicio Civil procura adaptarse a las necesidades del Estado y de los administrados.
- **Protección contra el término arbitrario del Servicio Civil.** La presente Ley otorga al servidor civil adecuada protección contra el término arbitrario del Servicio Civil.

Artículo IV Título Preliminar, Ley N° 30057 (04.07.2013)

1.5. Fuentes

- La Constitución Política.
- Los tratados y convenios aprobados y ratificados.
- Las leyes y demás normas con rango de ley.

- Los reglamentos.
- Las directivas emitidas por el Consejo Superior del Empleo Público.
- Las ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales emitidas por las autoridades jurisdiccionales sobre las normas relativas a la Administración Pública.
- Las resoluciones calificadas como vinculantes por el Tribunal del Empleo Público.
- Los pronunciamientos y consultas calificadas como vinculantes por el Consejo Superior del Empleo Público.
- Los convenios colectivos del empleo público.

Artículo V, Título Preliminar, Ley N° 28175 (19.02.2004)

1.6. Relación Estado - Empleado

1.6.1. Definición de la relación Estado - Empleado

Es la relación que vincula al Estado como empleador y a las personas que le prestan servicios remunerados bajo subordinación. Incluye a las relaciones de confianza política originaria.

Artículo 1°, Ley N° 28175 (19.02.2004)

1.6.2. Deberes generales del empleado público

- Cumplir su función buscando el desarrollo del país y la continuidad de las políticas de Estado.
- Supeditar el interés particular al interés común y a los deberes y obligaciones del servicio.
- Superarse permanentemente en función a su desempeño.
- Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio.
- Conducirse con dignidad en el desempeño del cargo.
- Respetar y convocar las instancias de participación ciudadana creadas por la ley y las normas respectivas.

Artículo 2°, Ley N° 28175 (19.02.2004)

1.6.3. Prohibición de doble percepción de ingresos

Ningún empleado público puede percibir del Estado más de una remuneración, retribución, emolumento o cualquier tipo de ingreso. Es incompatible la percepción simultánea de remuneración y pensión por servicios prestados al Estado.

Al respecto, el artículo 40° de la Constitución Política del Estado señala que ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado.

Artículo 3°, Ley N° 28175 (19.02.2004)

• Excepciones

- La función docente y la percepción de dietas por participación en uno de los directorios de entidades o empresas públicas.
- La prestación de servicios por parte de los pensionistas de las fuerzas armadas y policiales, en materia de seguridad a los gobiernos regionales y locales, instituciones públicas y empresas del Estado.

Artículo 3°, Ley N° 28175 (19.02.2004); Artículo único, Ley N° 30026 (23.05.2013)

1.6.4. Clasificación

El personal del empleo público se clasifica de la siguiente manera:

1.6.4.1. Funcionario público

Es aquel que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representa al Estado o a un sector de la población, desarrolla políticas del Estado o dirige organismos o entidades públicas.

A su vez dentro de los funcionarios públicos podemos encontrar:

- Funcionarios de elección popular directa y universal o confianza política originaria.
- Funcionarios de nombramiento y remoción regulados.
- Funcionarios de libre nombramiento y remoción.

1.6.4.2. Empleado de confianza

Es aquel que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo con su Reglamento.

1.6.4.3. Servidor público

El servidor público se clasifica en:

a. Directivo superior

Es aquel que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano, programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno. Se ingresa a este grupo por concurso de méritos y capacidades de los servidores ejecutivos y especialistas.

No podrán exceder del 10% del total de empleados de la entidad. Asimismo, la ineficiencia en este cargo da lugar al regreso a su grupo ocupacional. Una quinta parte del porcentaje referido puede ser designado o removido libremente por el titular de la entidad.

Asimismo, no podrán ser contratados como servidores ejecutivos o especialistas salvo que cumplan las normas de acceso reguladas en la Ley Marco.

b. Ejecutivo

Se considera como tal a aquel que desarrolla funciones administrativas, entiéndase por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutivas, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas. Los servidores ejecutivos conforman un grupo ocupacional.

c. Especialista

Es el servidor que desempeña labores de ejecución de servicios públicos. Este ejerce función administrativa. Los servidores especialistas conforman un grupo ocupacional.

d. De apoyo

Es aquel servidor que desarrolla labores auxiliares de apoyo o complemento. Estos servidores conforman un grupo ocupacional.

Artículo 4º, Ley N° 28175 (19.02.2004)

1.6.5. Acceso al empleo público

El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y la capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

Artículo 5°, Ley N° 28175 (19.02.2004)

a. Requisitos para la convocatoria

- Existencia de un puesto de trabajo presupuestado en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP).
- Identificación del puesto de trabajo.
- Descripción de las competencias y méritos.
- Establecimiento de criterios de puntuación y puntaje mínimo.
- Determinación de la remuneración.

Artículo 6°, Ley N° 28175 (19.02.2004)

b. Requisitos para postular

- Declaración de voluntad del postulante.
- Tener hábiles sus derechos civiles y laborales.
- No poseer antecedentes penales ni policiales, incompatibles con la clase de cargo.
- Reunir los requisitos o atributos propios de la plaza vacante.
- Los demás que se señale para cada concurso.

Artículo 7°, Ley N° 28175 (19.02.2004)

c. Procedimiento de selección

El procedimiento de selección se inicia con la convocatoria que realiza la entidad y culmina con la resolución correspondiente y la suscripción del contrato.

La convocatoria se realiza por medios de comunicación de alcance nacional y en el portal informático respectivo.

Artículo 8°, Ley N° 28175 (19.02.2004)

d. Incumplimiento de las normas de acceso

La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordene o permita.

Artículo 9°, Ley N° 28175 (19.02.2004)

1.6.6. Gestión del empleo público

1.6.6.1. Proceso de inducción

El incorporado al empleo tiene derecho a que se le proporcione la inducción inicial necesaria, se le oriente sobre la política institucional y asimismo, se le indiquen sus derechos, obligaciones y funciones. Esta capacitación constituye requisito básico para el inicio de la prestación de servicios.

Artículo 10°, Ley N° 28175 (19.02.2004)

1.6.6.2. Capacitación

La capacitación es un deber y un derecho del empleado público. Está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario.

Artículo 11°, Ley N° 28175 (19.02.2004)

1.6.6.3. Progresión

La progresión implica la asunción de funciones y responsabilidades de dificultad o complejidad mayor a las del nivel de procedencia.

Artículo 12°, Ley N° 28175 (19.02.2004)

1.6.6.4. Retribución del desempeño laboral

El desempeño del empleo público se retribuye de acuerdo con un sistema de evaluación basado en la equidad y justicia teniendo en cuenta como mínimo los siguientes criterios:

- Universalidad.
- Base técnica.
- Competencia laboral.

Artículo 13°, Ley N° 28175 (19.02.2004)

1.6.6.5. Registro de empleados y cesantes

Cada entidad pública organiza y mantiene actualizado su registro de empleados y cesantes, el mismo que integra el Registro de Personal del Servicio Civil, el cual está a cargo del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Artículo 14°, Ley N° 28175 (19.02.2004), modificado por el artículo 10°, inciso m) D. Leg. N° 1023 (21.06.2008)

1.6.7. Derechos de los empleados públicos

- Igualdad de oportunidades.
- Remuneración.
- Protección adecuada contra el cese arbitrario con observancia de las garantías constitucionales del debido proceso.
- Descanso vacacional.
- Permisos y licencias.
- Préstamos administrativos.
- Reclamo administrativo.
- Seguridad social de acuerdo a ley.
- Capacitación.
- Las demás que le señale la Ley Marco o sus leyes de desarrollo.

Artículo 15°, Ley N° 28175 (19.02.2004)

1.6.8. Obligaciones de los empleados públicos

- Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público.
- Prestar los servicios de forma exclusiva durante la jornada de trabajo, salvo labor docente, la cual podrá ser ejercida fuera de la jornada de trabajo.
- Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos, destinándolos sólo para la prestación del servicio público.
- Percibir en contraprestación de sus servicios sólo lo determinado en el contrato de trabajo y las fuentes normativas del empleo público. Se encuentra prohibido de recibir dádivas, promesas, donativos o retribuciones de terceros para realizar u omitir actos del servicio.
- No emitir opinión ni brindar declaraciones en nombre del Estado, salvo autorización expresa del superior jerárquico competente sobre la materia respecto de la cual se le dio autorización, bajo responsabilidad.
- Actuar con transparencia en el ejercicio de su función y guardar secreto o reserva de la información pública calificada como tal por las normas sobre la materia y sobre aquellas que afecten derechos fundamentales.

- Actuar con imparcialidad, omitiendo participar o intervenir por sí o por terceras personas, directa o indirectamente, en los contratos con su entidad en los que tenga interés el propio empleado, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
- Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos.
- Conocer las labores del cargo y capacitarse para un mejor desempeño.
- Observar un buen trato y lealtad hacia el público en general, los superiores y los compañeros de trabajo.
- Guardar absoluta reserva en los asuntos que revistan tal carácter, aún después de haber cesado en el cargo.
- Informar a la superioridad o denunciar ante la autoridad correspondiente, los actos delictivos o de inmoralidad cometidos en el ejercicio del empleo público.
- Supeditar sus intereses particulares a las condiciones de trabajo y a las prioridades fijadas por la entidad.
- No practicar actividades político partidarias en su centro de trabajo y en cualquier entidad del Estado.
- No suscribir contrato de locación de servicios bajo cualquier modalidad con otra entidad pública. En la contratación de profesionales altamente calificados en el marco de la Ley N° 29806 (24.11.2011), en los casos que corresponda se suspende esta obligación.
- Presentar declaración jurada anual de bienes y rentas, al asumir y al cesar en el cargo.
- Participar, según su cargo, en las instancias internas y externas donde se promueva la participación de la ciudadanía y se ejecuten procesos de rendición de cuentas.
- Las demás que le señale la Ley Marco, sus leyes de desarrollo, los reglamentos y directivas. *Artículo 16°, Ley N° 28175 (19.02.2004); Artículo 6°, Ley N° 29806 (24.11.2011); Artículo 2°, D.S. N° 028-2007-PCM (25.03.2007); Artículo 18°, num. 18.4, D.S. N° 016-2012-EF (24.01.2012)*

1.6.9. Bienestar social e incentivos

1.6.9.1. Programas de bienestar social

La administración pública a través de sus entidades deberá diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados y a su familia.

Artículo 17°, Ley N° 28175 (19.02.2004)

1.6.9.2. Reconocimiento especial

El desempeño excepcional de un empleado origina el otorgamiento de especial reconocimiento que deberá enmarcarse en las siguientes condiciones:

- Lograr resultados eficientes en el servicio que presta a la población.
- Constituir modelo de conducta para el conjunto de empleados.
- Promover valores sociales.
- Promover beneficios a favor de la entidad.
- Mejorar la imagen de la entidad frente a la colectividad.

Artículo 18°, Ley N° 28175 (19.02.2004)

1.6.10. Régimen disciplinario

1.6.10.1. Responsabilidades

Los empleados públicos son responsables civil, penal o administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público.

Artículo 19°, Ley N° 28175 (19.02.2004)

1.6.10.2. Inhabilitación y rehabilitación

La inhabilitación y rehabilitación del empleado público se determinará en las normas de desarrollo de la Ley Marco.

Artículo 20°, Ley N° 28175 (19.02.2004)

1.6.10.3. Procedimiento disciplinario

El empleado público que incurra en falta administrativa grave será sometido a procedimiento administrativo disciplinario.

Artículo 21°, Ley N° 28175 (19.02.2004)

1.6.11. Término de la relación de empleo público

- Fallecimiento.
- Renuncia.
- Mutuo disenso.
- Destitución.
- Invalidez permanente que no le permita cumplir con sus funciones.
- Jubilación.
- Cese.

Artículo 22°, Ley N° 28175 (19.02.2004)

2. Normas transversales aplicables al empleo público

2.1. Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto

La Ley N° 28411 (08.12.2004), Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, en adelante la Ley General, establece lo siguiente:

2.1.1. Cobertura de plazas

La cobertura de plazas, bajo cualquier forma o modalidad contractual laboral, prevista en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) se autoriza previa opinión favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces y, en su caso, de la unidad ejecutora respectiva, que garantice la existencia de los fondos públicos en el grupo genérico de gasto vinculado al concepto de personal y obligaciones sociales, para el período que dure el contrato y la relación laboral. Las acciones que contravengan lo anterior devienen en nulas, sin perjuicio de la responsabilidad del titular de la entidad, así como del funcionario que aprobó tal acción.

Se entenderá como plaza presupuestada al cargo contemplado en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) que cuente con el financiamiento debidamente previsto en el presupuesto institucional dentro del grupo genérico de gasto vinculado al concepto de personal y obligaciones sociales conforme al PAP de la entidad.

2ª D.T., Ley N° 28411 (08.12.2004), Directiva N° 22-2006-ME-SPE aprobada por R.M. N° 0140-2006-PRODUCE.

2.1.2. Plaza presupuestada

El ingreso de personal sólo se efectúa cuando se cuente con la plaza presupuestada conforme al Presupuesto Analítico de Personal (PAP). Las acciones que contravengan ello serán nulas de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la entidad que autorizó tales actos, así como de su titular.

3ª D.T., Ley N° 28411 (08.12.2004)

2.1.3. Ley de Presupuesto del Sector Público

Las leyes de presupuesto del Sector Público para cada ejercicio fiscal, son publicadas anualmente y regulan el ingreso de personal, así como las medidas económicas en materia de contratación para aplicar en el año.

2.2. Normas sobre bonificaciones en concursos de méritos

2.2.1. Personas con discapacidad

En los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, independientemente del régimen laboral, la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio obtiene una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, que incluye la entrevista final.

Artículo 48°, Ley N° 29973 (24.12.2012)

2.2.2. Licenciados de las Fuerzas Armadas

El personal licenciado del Servicio Militar Acuartelado, al momento de licenciarse y por única vez, tiene derecho a la Bonificación de diez por ciento (10%) en concursos para puestos de trabajo en la administración pública.

Artículo 61°, Ley N° 29248 (28.06.2008) modificado por el artículo 1°, D. Leg. N° 1146 (11.12.2012)

2.2.3. Deportistas de alto nivel

La calificación de “deportista calificado de alto nivel” constituye mérito evaluable adicional a los demás criterios de evaluación para acceder a las plazas vacantes en la Administración Pública; se considerará como tales a las señaladas en el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 27444 (11.04.2001), Ley del Procedimiento Administrativo General.

El reconocimiento de deportista calificado de alto nivel”, en concordancia con el artículo 63° de la Ley N° 28036 (24.07.2003), Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte, es otorgado por el Instituto Peruano del Deporte, en coordinación con las Federaciones Deportivas Nacionales y el Comité Olímpico Peruano. Dicho reconocimiento dará lugar a una acreditación que tendrá una vigencia de 12 meses, período en el cual podrá ser presentada a las entidades de la Administración Pública y demás entidades y/o instituciones señaladas en el párrafo anterior.

Las entidades públicas señaladas, en los concursos que convoquen para cubrir plazas vacantes presupuestadas, asignarán a los postulantes que presenten las certificaciones de reconocimiento como “deportista calificado de alto nivel”, el porcentaje adicional correspondiente en la evaluación curricular que señalaremos a continuación:

- a. **Nivel 1:** Deportistas que hayan participado en juegos olímpicos y/o campeonatos mundiales y se ubiquen en los cinco primeros puestos, o hayan establecido récord o marcas olímpicas, mundiales o panamericanas. El porcentaje a considerar será el 20%.
- b. **Nivel 2:** Deportistas que hayan participado en juegos deportivos panamericanos y/o campeonatos federados panamericanos y se ubiquen en los tres primeros lugares o que establezcan récord o marcas sudamericanas. El porcentaje a considerar será el 16%.
- c. **Nivel 3:** Deportistas que hayan participado en juegos deportivos sudamericanos y/o campeonatos federados sudamericanos y hayan obtenido medallas de oro y/o plata o que establezcan récord o marcas bolivarianas. El porcentaje a considerar será el 12%.
- d. **Nivel 4:** Deportistas que hayan obtenido medallas de bronce en juegos deportivos sudamericanos y/o campeonatos federados sudamericanos y/o participado en juegos deportivos bolivarianos y obtenido medallas de oro y/o plata. El porcentaje a considerar será el 8%.
- e. **Nivel 5:** Deportistas que hayan obtenido medallas de bronce en juegos deportivos bolivarianos o establecido récord o marcas nacionales. El porcentaje a considerar será el 4%.

Dicha bonificación se determina aplicando los porcentajes señalados a la nota obtenida en la evaluación del currículo, siempre que éste sea pertinente al perfil ocupacional de la plaza en concurso, cualquiera sea el criterio de ponderación que la institución que convoca otorgue a este parámetro. El puntaje expresado en valores absolutos, se adiciona a la nota previamente aludida y este nuevo valor constituye la nota final de la evaluación curricular.

El beneficio señalado es adicional a los derechos establecidos en el Título Tercero de la Ley N° 28036, y en otras disposiciones expedidas en favor de los deportistas calificados de alto nivel. *Artículos 1° y 2°, Ley N° 27674 (21.02.2002) y artículos 4° y 7°, D.S. N° 089-2003-PCM (11.11.2003)*

2.3. Prohibición de realizar actos de nepotismo

2.3.1. Configuración del acto de nepotismo

Se configura un acto de nepotismo cuando los funcionarios, directivos y servidores públicos, y/o personal de confianza de las entidades y reparticiones públicas conformantes del sector público nacional, así como las empresas del estado, ejercen su facultad de nombramiento y contratación de personal o tienen injerencia directa o indirecta en el proceso de selección, respecto de sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio, unión de hecho o convivencia. La prohibición se extiende a la suscripción de contratos de locación de servicios, contratos de consultoría y otros de naturaleza similar.

Para estos efectos, debemos distinguir:

- **Injerencia directa:** Se presumirá, salvo prueba en contrario, que existe injerencia directa cuando el funcionario de dirección o de confianza que guarda el parentesco indicado, tiene un cargo superior al de aquel que tiene la facultad de nombrar o contratar al personal, al interior de su entidad.
- **Injerencia indirecta:** Es aquella que no estando comprendida en el supuesto anterior, es ejercida por un funcionario de dirección o personal de confianza, que sin formar parte de la entidad en la que se realizó la contratación o el nombramiento tiene, por razón de sus funciones, alguna injerencia en quienes toman o adoptan la decisión de contratar o nombrar en la entidad correspondiente.

No configura un acto de nepotismo la renovación de contratos de servicios no personales preexistentes, realizados de acuerdo con la normatividad sobre contrataciones y adquisiciones del Sector Público.

Asimismo, cabe precisar que no deberá considerarse dentro de los alcances de la prohibición señalada, al matrimonio celebrado posteriormente al nombramiento o contratación del funcionario.

Artículo 1°, Ley N° 26771 (15.04.97), modificado por el artículo único, Ley N° 30294 (28.12.2014); Artículo 2° y Tercera Disposición Complementaria y Final, D.S. N° 021-2000-PCM (30.07.2000)

2.3.2. Ámbito de aplicación

La prohibición se aplica en todos los órganos y organismos del Estado, entre los que se encuentran comprendidos:

- Entidades representativas de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.
- Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Consejo Nacional de la Magistratura, Defensoría del Pueblo, Contraloría General de la República y Tribunal Constitucional.
- Organismos públicos creados por ley.
- Entidades correspondientes a los Gobiernos Regionales y Locales, sus Organismos Descentralizados y Empresas.

- Entidades y empresas bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).

Se aplicará la prohibición al margen de la fuente de financiamiento de la entidad, considerándose incluso a las fuentes de cooperación internacional reembolsable o no reembolsable.

Artículo 1º, D.S. N° 021-2000-PCM (30.07.2000), modificado por el artículo 1º, D.S. N° 017-2002-PCM (08.03.2002)

2.3.3. Prohibiciones específicas

- Prohibición de ejercer la facultad de nombrar, contratar, intervenir en los procesos de selección de personal, designar cargos de confianza o en actividades ad honorem o nombramiento de miembros de órganos colegiados.
- Prohibición de ejercer injerencia directa o indirecta en el nombramiento, contratación, procesos de selección de personal, designación de cargos de confianza o en actividades ad honorem en el nombramiento de miembros de órganos colegiados.

Artículo 3º, D.S. N° 021-2000-PCM (30.07.2000)

2.3.4. Encargados de su cumplimiento

Los órganos de control interno de las entidades señaladas, estarán encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones anteriores, correspondiéndole:

- Verificar el contenido de los documentos presentados por aquellos que se incorporen a la entidad.
- Verificar que se haya efectuado un proceso de selección y evaluación transparente de acuerdo con el cargo o posición que ocupará el funcionario o contratado en la entidad de conformidad con el D.S. N° 017-96-PCM, a fin de determinar si se produjo o no el acto de nepotismo del funcionario de dirección o personal de confianza de la misma entidad, en la contratación o nombramiento.

Los órganos de auditoría interna serán los encargados de verificar las denuncias que se presenten, analizando los antecedentes de los contratos existentes, a fin de determinar si la persona contratada tiene grado de parentesco con quien toma la decisión o con quienes pudieran tener injerencia directa o indirecta.

La responsabilidad recaerá en el titular del pliego o quien haga sus veces, según corresponda, sin perjuicio de las acciones de control que ejerza la Contraloría General de la República.

Artículo 2º, Ley N° 26771 (15.04.97); Artículo 4º, D.S. N° 021-2000-PCM (30.07.2000); 2ª D.C. y F., D.S. N° 021-2000-PCM (30.07.2000)

2.3.5. Nulidad

Las acciones que contravengan la prohibición de llevar a cabo actos de nepotismo, son nulas de pleno derecho. Los responsables deberán ser sancionados.

Debe precisarse que la nulidad recaerá sobre los nombramientos y contratos que contravengan las disposiciones expuestas; y se materializará mediante el acto administrativo que compruebe y sancione el acto de nepotismo.

Dicha nulidad no alcanzará a los actos posteriores que sean independientes de los nombramientos o contratos incursos en nulidad.

Artículo 4º y 5º, D.S. N° 021-2000-PCM (30.07.2000)

2.3.6. Procedimiento

El procedimiento aplicable a los funcionarios, servidores o autoridades que incurran en actos de nepotismo se regula por el Capítulo XIII –relativo al Proceso Administrativo Disciplinario– del D.S. N° 005-90-PCM, y por los artículos pertinentes del D. Leg. N° 276, para el caso de los

funcionarios que desarrollan la carrera administrativa.

Para el caso de alcaldes y regidores se aplicará lo dispuesto en la Ley N° 27972 (27.05.2003).

Artículo 6°, D.S. N° 021-2000-PCM (30.07.2000)

2.3.7. Sanciones por comisión de un acto de nepotismo

De comprobarse la comisión de un acto de nepotismo, se sancionará a los siguientes funcionarios con suspensión sin goce de remuneraciones:

- Al funcionario de dirección o personal de confianza que manteniendo la relación de parentesco señalada en el punto 2.3.1. contrata o ejerce alguna injerencia para la contratación de sus parientes.
- Al funcionario respecto del cual se ejerce la injerencia directa o indirecta a que hace referencia el punto 2.3.1., si la función o cargo ejercido es de confianza, el nombramiento quedará sin efecto o se resolverá el contrato, según corresponda.

El período de suspensión dependerá de la gravedad de la falta y no podrá ser mayor a 180 días calendario. En caso de reiterancia, la sanción será la destitución o resolución del contrato.

El funcionario que resulte responsable de ejercer injerencia directa en el nombramiento o contratación a que hubiere lugar, será solidariamente responsable con la persona indebidamente nombrada o contratada, respecto de la devolución de lo percibido, como consecuencia de la nulidad a que se refiere el artículo 4° de la Ley N° 26771 (ver punto 2.3.5).

Si al momento de determinarse la sanción aplicable, la persona responsable del acto de nepotismo ya no tuviese la condición de funcionario o personal de confianza, la sanción consistirá en una multa equivalente a las remuneraciones o ingresos que dicha persona hubiese percibido en un período no mayor de 180 días calendario. En tanto no de cumplimiento al pago de la multa impuesta, la persona responsable no podrá ser designada para ejercer cargo o función pública, ni percibir ingreso alguno proveniente del Estado.

Artículo 7°, D.S. N° 021-2000-PCM (30.07.2000), modificado por el artículo 3°, D.S. N° 017-2002-PCM (08.03.2002)

2.3.8. Inhabilitación de parientes contratados

Quienes a partir de la vigencia del D.S. N° 021-2000-PCM, es decir a partir del 31.07.2000, ingresen en una entidad contraviniendo la prohibición de llevar a cabo actos de nepotismo, quedarán inhabilitados para trabajar en cualesquiera de las entidades señaladas en el numeral 2.3.2, hasta 2 años después de resuelto el contrato.

Artículo 8°, D.S. N° 021-2000-PCM (30.07.2000)

2.4. Normas sobre capacitación y rendimiento

El Decreto Legislativo N° 1025 (21.06.2008) y su Reglamento, Decreto Supremo N° 009-2010-PCM (17.01.2010, establecieron las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema de Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, norma que de acuerdo a la única disposición complementaria derogatoria de la Ley N° 30057 (04.07.2013), Ley del Servicio Civil, quedará derogado una vez que se implemente la citada ley.

2.4.1. Órgano rector de la capacitación

La Autoridad Nacional del Servicio Civil como órgano rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos es el órgano rector de la capacitación para el sector público, por lo que tiene la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación.

Artículos 5°, 6°; D. Leg. N° 1025 (21.06.2008)

2.4.2. Clases de capacitación

2.4.2.1. Capacitación de Post Grado

Se enfoca en dar preparación al personal en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, siempre atendiendo a la naturaleza de la labor que desempeñan y su formación profesional.

Dando énfasis a las capacitaciones en los siguientes temas: Gestión Pública, Políticas Públicas, Desarrollo y Gestión de Proyectos, para los tres niveles de gobierno. Los programas que se ofrezcan los mencionados temas tendrán que ser acreditados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos), teniendo esta acreditación una validez de tres años.

Artículos 5°, 6°; D. Leg. N° 1025 (21.06.2008)

2.4.2.2. Capacitación mediante la Formación Laboral o Actualización

Esta capacitación tiene como objeto formar, en el corto plazo, mejorar la calidad del trabajo y de los servicios a la ciudadanía.

Las entidades del gobierno nacional podrán suscribir convenios de cofinanciamiento de capacitación con los gobiernos regionales y locales. Los convenios incorporarán las condiciones y requisitos para la selección de los beneficiarios, de acuerdo con los lineamientos que se establezcan para tal fin.

Artículo 12°, D. Leg. N° 1025 (21.06.2008)

2.4.3. Financiamiento

Las capacitaciones se darán en base de lo siguiente:

- Los Recursos del Fondo para el Fortalecimiento del Capital Humano, creado mediante la Ley N° 28939, que se le asignen; estos fondos tienen carácter intangible, permanente, concursable e inembargable y se destinan, única y exclusivamente, para los fines previstos.
- Los recursos que anualmente le asigne la Ley Anual de Presupuesto.
- Las donaciones, aportes privados y legados que perciba.
- Otros dispuestos por norma expresa.

Artículo 14°, D. Leg. N° 1025 (21.06.2008)

2.4.4. Subsidio

Para obtener el subsidio, los trabajadores tienen que postular directamente a las universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica que dicten dichos programas. Los que fueran admitidos podrán solicitar un subsidio estatal ante la Autoridad, de acuerdo a las reglas que ésta establezca, a través de la obtención de una beca. El subsidio sólo se otorgará en programas acreditados por la Autoridad.

Artículo 16°, D. Leg. N° 1025 (21.06.2008)

2.4.5. Régimen de Becarios

Para los trabajadores que opten por la capacitación de post grado gozarán del régimen de becario; los postulantes a este régimen serán evaluados con el fin de convertirse en becarios. Se requiere que este becario sea personal al servicio del Estado y haber mantenido la condición, por un periodo no menor de dos años consecutivos, en los términos previstos en las normas reglamentarias.

Artículo 10°, D. Leg. N° 1025 (21.06.2008)

2.4.6. Evaluación

Un elemento ligado a la capacitación del personal, es la evaluación de los mismos, de esta

forma se verá el rendimiento que finalmente repercutirá en el desarrollo de la línea de carrera y se darán estímulos o serán pasibles causas de extinción de la relación laboral.

a. Reglas mínimas

- Debe ser aplicado en función de factores mensurables, cuantificables y verificables.
- Abarca a todo el personal al servicio del Estado.
- Se realiza con una periodicidad no mayor de dos (2) años.
- Sus resultados son públicos y se registran ante la Autoridad.
- La calificación deberá ser notificada al personal evaluado. Quien se encuentre disconforme podrá solicitar documentadamente la confirmación de la calificación adjudicada ante la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, que definirá la situación de modo irrecurable, salvo la calificación como personal de rendimiento sujeto a observación; en cuyo caso, procede recurrir al Tribunal del Servicio Civil en vía de apelación.

b. Calificación del personal

- Personal de rendimiento distinguido.
- Personal de buen rendimiento.
- Personal de rendimiento sujeto a observación.
- Personal de ineficiencia comprobada.

Artículo 18° D. Leg. N° 1025 (21.06.2008)

2.5. Normas sobre remuneraciones de altos funcionarios y autoridades del Estado

2.5.1. Jerarquía de los altos funcionarios y autoridades del Estado

Mediante la Ley N° 28212 (27.04.2004) modificado por el D.U. N° 038-2006 (30.12.2006), se reguló la jerarquía y los ingresos de los altos funcionarios y autoridades del Estado.

- a. El Presidente de la República tiene la más alta jerarquía en el servicio de la Nación y preside todo acto público u oficial al que asiste. Le siguen, en el siguiente orden:
 - Los Congresistas de la República.
 - Los Ministros de Estado.
 - Los miembros del Tribunal Constitucional.
 - Los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura.
 - Los magistrados supremos.
 - Los miembros de la Junta de Fiscales Supremos.
 - El Defensor del Pueblo.
 - Los miembros del Jurado Nacional de Elecciones.
 - Los Presidentes y Consejeros de los Gobiernos Regionales.
 - Los Alcaldes y Regidores Provinciales.
 - Los Alcaldes y Regidores Distritales.
- b. Los presidentes de los Gobiernos Regionales y los alcaldes provinciales y distritales son las máximas autoridades dentro de sus circunscripciones.
- c. El Alcalde de la Municipalidad Metropolitana de Lima tiene, para todo efecto, la jerarquía que corresponde a un Presidente de Gobierno Regional.
Las autoridades nacionales, regionales y locales deben respetar, bajo responsabilidad, las precedencias consecuentes de las normas sobre jerarquía establecidas anteriormente.
Artículo 2°, Ley N° 28212 (27.04.2002)

2.5.2. Unidad de Ingreso del Sector Público (UISP)

La Ley N° 28212 dispuso la creación de una Unidad de Ingreso del Sector Público⁽¹¹⁹⁾ con la finalidad de ser utilizada como referente para determinar el monto de los ingresos de los altos funcionarios y autoridades del Estado. Este monto será fijado por el Poder Ejecutivo, antes de la Presentación del proyecto de la Ley de Presupuesto del sector público del año en que tendrá vigencia.

Artículo 3°, Ley N° 28212 (27.04.2004)

EVOLUCIÓN DE LA UISP		
Ejercicio	Monto	Norma
2008	S/. 2,600.00	D.S. N° 128-2007-EF (24.08.2007)
2009	S/. 2,600.00	D.S. N° 076-2008-PCM (25.11.2008)
2010	S/. 2,600.00	D.S. N° 053-2009-PCM (29.08.2009)
2011	S/. 2,600.00	D.S. N° 082-2010-PCM (14.08.2010)
2012	S/. 2,600.00	D.S. N° 074-2011-PCM (21.08.2011)
2013	S/. 2,600.00	D.S. N° 089-2012-PCM (29.08.2012)
2014	S/. 2,600.00	D.S. N° 092-2013-PCM (21.08.2013)
2015	S/. 2,600.00	D.S. N° 055-2014-PCM (29.08.2014)
2016	S/. 2,600.00	D.S. N° 056-2015-PCM (27.08.2015)

2.5.3. Reglas para la determinación de la remuneración de los altos funcionarios y autoridades del Estado

En función al monto establecido de la UISP para el año 2016 las remuneraciones de los altos funcionarios y autoridades del Estado señalados en el punto 2.5.1, se rigen por las siguientes reglas:

- a. Presidente de la República: Tiene la más alta remuneración en el servicio de la Nación. La cual será fijada por el Consejo de Ministros en un monto superior a la de los Congresistas de la República, sin que dicho monto pueda ser mayor a 10 UISP.

Al concluir su mandato recibe, en forma vitalicia, una pensión igual a la remuneración de un Congresista de la República en ejercicio.

- b. Congresistas de la República, los Ministros de Estado, los miembros del Tribunal Constitucional y del Consejo Nacional de la Magistratura, los Jueces Supremos, los miembros de la Junta de Fiscales Supremos, el Defensor del Pueblo y los miembros del Jurado Nacional de Elecciones: Reciben una remuneración mensual igual, equivalente por todo concepto a 6 UISP. Los Jueces Superiores, Jueces Especializados y Jueces Mixtos y Jueces de Paz Letrados reciben una remuneración igual al 81%, 58% y 40%, respectivamente, de la que percibe un Juez Supremo.
- c. Presidentes de los gobiernos regionales: Reciben una remuneración mensual, la cual es fijada por el Concejo Regional correspondiente, en proporción a la población electoral de

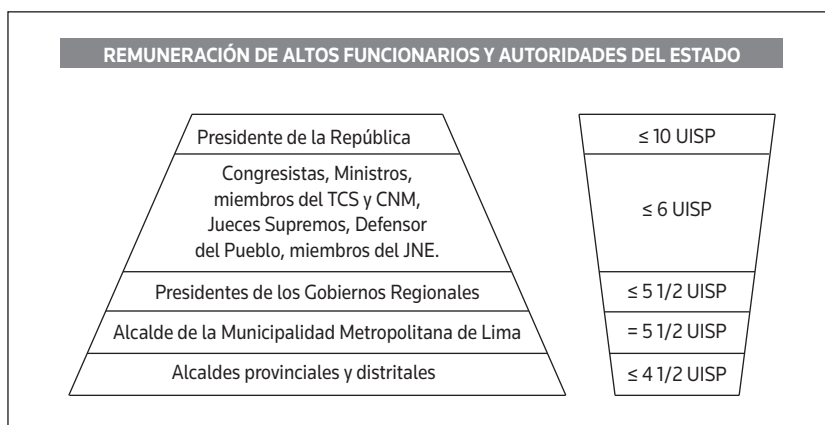
(119) El nombre original era Unidad Remunerativa del Sector Público (URSP), denominación modificada por el D.U. N° 038-2006 (30.12.2006).

su circunscripción, hasta un máximo de cinco y media UISP, por todo concepto⁽¹²⁰⁾.

- d. Alcalde de la Municipalidad Metropolitana de Lima: Recibe una remuneración mensual, por todo concepto, equivalente a cinco y media UISP.
- e. Alcaldes provinciales y distritales: Reciben una remuneración mensual, que es fijada por el Concejo Municipal correspondiente, en proporción a la población electoral de su circunscripción hasta un máximo de cuatro y un cuarto UISP por todo concepto⁽¹²¹⁾.

Debe precisarse que los altos funcionarios y autoridades del Estado reciben 12 remuneraciones por año y 2 gratificaciones en los meses de julio y diciembre, cada una de las cuales no puede ser mayor a una remuneración mensual.

Artículo 4°, Ley N° 28212 (27.04.2004)



2.5.4. Ingresos de otros funcionarios, empleados y servidores del Estado

2.5.4.1. Dietas

Las personas al servicio del Estado y que en representación del mismo formen parte de Directorios, no percibirán dietas en más de una entidad.

Los Consejeros Regionales y Regidores Municipales reciben únicamente dietas, según el monto que fijen los respectivos Consejos Regionales y Concejos Municipales, de conformidad con lo que disponen sus respectivas leyes orgánicas. En ningún caso dichas dietas pueden superar en total el treinta por ciento (30%) de la remuneración mensual del Presidente del Gobierno Regional o del Alcalde correspondiente.

Artículo 5°, Ley N° 28212 (27.04.2004) modificado por el D.U. N° 038-2006 (30.12.2006)

(120) Por Decreto Supremo, refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, se establecerá el rango de niveles posibles de remuneración en función de la población electoral de los Gobiernos Regionales, dentro de cuyos términos los Concejos Regionales, decidirán la remuneración mensual de sus Presidentes.

(121) Las reglas pertinentes para determinar los ingresos de los alcaldes están contenidas en el D.S. N° 025-2007-PCM (22.03.2007). Además se recomienda revisar el documento denominado "Proyecciones de remuneraciones de Alcaldes - A nivel Distrital (por Departamento/Provincia/Distrito)" publicado en el Diario Oficial El Peruano el 22.03.2007, en el cual se han publicado los ingresos máximos de todos los alcaldes del Perú.

2.5.4.2. Tope máximo de ingresos para los demás trabajadores del Estado

Ningún funcionario o servidor público que presta servicios al Estado bajo cualquier forma o modalidad contractual y régimen laboral, con excepción del Presidente de la República, percibirá ingresos mensuales mayores a 6 UISP, salvo en los meses en que corresponda las gratificaciones o aguinaldos de julio y diciembre.

Artículo 2º, D.U. N° 038-2006 (30.12.2006)

2.5.5. Prohibición para altos funcionarios y autoridades de celebración de contratos por consultoría

Se encuentra prohibido a partir del 1 de enero de 2005 que los altos funcionarios y autoridades del Estado señalados en el numeral 2.5.1. perciban ingresos mediante contratos de consultoría o similares, directos o indirectos.

5ª D.T., Ley N° 28212 (27.04.2004)

2.6. Normas sobre beneficios del Empleo Público

Los servidores públicos tienen otros derechos, a ser establecidos por ley o reglamento, entre los que tenemos:

2.6.1. Certificado de trabajo

Derecho a recibir al cese en las funciones una constancia relativa a ese hecho. El certificado de trabajo deberá estar visado por el titular correspondiente.

Artículo 60º, D.S. N° 522-50 (26.07.50)

2.6.2. Pasajes y viáticos

Los pasajes, viáticos o conceptos similares se sujetan a los límites que establece la Ley de Presupuesto, y no se consideran parte de las remuneraciones, debiendo asegurarse que constituyan gastos efectivos y probados, bajo responsabilidad de la Administración.

D.F., Ley N° 28212 (27.04.2004)

VIÁTICOS EN EL SECTOR PÚBLICO (1)			
VIAJES AL INTERIOR DEL PAÍS		VIAJES AL EXTERIOR (5)	
Sector Público	Monto diario	Sector público	Monto diario
• Ministros de Estado, Viceministros, Jefes de Organismos Constitucionalmente Autónomos, Presidente del Poder Judicial, Jueces Supremos, Fiscales Supremos, Presidentes Regionales, Secretarios Generales, Jefes de Organismos Públicos, Presidentes de Cortes Superiores, Fiscales Superiores y Alcaldes.	S/. 380.00 (2)	África	\$ 480,00 (4)
		América Central	\$ 315,00 (4)
		América del Sur	\$ 370,00 (4)
		América del Norte	\$ 440,00 (4)
		Caribe	\$ 430,00 (4)
• Funcionarios y empleados públicos, independientemente del vínculo que tengan con el Estado; incluyendo aquellos que brinden servicios de consultoría.	S/. 320.00 (2)	Oceanía	\$ 385,00 (4)
		Asia	\$ 500,00 (4)
		Medio Oriente	\$ 510,00 (4)
		Europa	\$ 540,00 (4)
• Personal bajo el ámbito del FONAFE (3).	S/. 200.00	Personal bajo el ámbito del FONAFE.	Los montos señalados (6)

-
- (1) D.S. N° 007-2013-EF (23.01.2013).
 - (2) El 70% debe ser sustentado con comprobantes de pago. Hasta un máximo del 30% puede sustentarse con declaración jurada si no es posible obtener comprobantes.
 - (3) Acuerdo de Directorio N° 003-2005/018-FONAFE.
 - (4) Ley N° 27619 (05.01.2002), D.S. N° 047-2002-PCM (06.06.2002) modificado por el D.S. N° 056-2013-PCM (19.05.2013) y R.M. N° 255-2002-PCM (11.07.2002).
 - (5) El 80% debe ser sustentado con comprobantes de pago. Hasta un máximo del 20% puede sustentarse con declaración jurada si no es posible obtener comprobantes.
 - (6) R.D. N° 047-2003-EF-76.01 y Acuerdo de Directorio N° 003-2005/018-FONAFE.
-

2.6.3. Lactarios

Todas las instituciones del sector público en las que laboren 20 o más mujeres en edad fértil deben contar con un ambiente especialmente acondicionado y digno para que las mujeres extraigan su leche materna, asegurando su adecuada conservación durante el horario de trabajo.

CARACTERÍSTICAS MÍNIMAS DEL LACTARIO INSTITUCIONAL

- Área no menor de 10 metros cuadrados.
 - Ambiente que brinde privacidad y comodidad que permita a las madres-trabajadoras la posibilidad de extraerse su leche sentadas.
 - Contar con refrigeradora en donde almacenar la leche extraída por las madres durante su jornada laboral.
 - Ubicación accesible en primer y segundo piso, salvo que la institución cuente con ascensor.
 - Lavabo dentro del área o cerca de la misma para facilitar lavado de manos.
-

Artículo 1°, D.S. N° 009-2006 (23.08.2006) y anexo publicado el 25.08.2006

CAPÍTULO 36

La ética en la función pública

1. Código de Ética de la Función Pública

Mediante la Ley N° 27815 (13.08.2002) fue aprobado el Código de Ética de la Función Pública, en adelante Código, el cual fue modificado por la Ley N° 28496 (16.04.2005) y posteriormente reglamentado mediante el D.S. N° 033-2005-PCM (19.04.2005).

El Código establece los principios, deberes y prohibiciones éticas que deberán ser observados por los empleados públicos para que actúen con probidad durante el desempeño de su función, con el objeto de generar confianza y credibilidad de la comunidad en la función pública y en quienes lo ejercen.

1.1. Ámbito de aplicación

El Código rige para los empleados públicos que desempeñen sus funciones en diversas entidades de la Administración Pública.

Artículo 1°, Ley N° 27815 (13.08.2002); Artículo 2°, D.S. N° 033-2005-PCM (19.04.2005)

1.2. Principios a seguir por el empleado público

- **Respeto.** Implica adecuar la conducta hacia el respeto a la Constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos de defensa y al debido proceso.
- **Probidad.** Implica actuar con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.
- **Eficiencia.** Implica brindar calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.
- **Idoneidad.** Implica tener aptitud técnica, legal y moral, es una condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde con la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.
- **Veracidad.** Implica actuar con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de la institución y con la ciudadanía, y contribución en el esclarecimiento de los hechos.
- **Lealtad y obediencia.** Implica actuar fiel y solidariamente hacia todos los miembros, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que dichas órdenes reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.
- **Justicia y equidad.** Implica tener permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.
- **Lealtad al Estado de Derecho.** El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Se considera como causal de cese automático e inmediato de la función pública, la ocupación de cargos de confianza en regímenes de facto.

Artículo 6°, Ley N° 27815 (13.08.2002)

1.3. Deberes del empleado público

- **Neutralidad.** Es el deber de actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de las funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.
- **Transparencia.** Es el deber de ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica

que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. Asimismo, el servidor público debe brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

- **Discreción.** Es el deber de guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.
- **Ejercicio adecuado del cargo.** Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros empleados públicos u otras personas.
- **Uso adecuado de los bienes del Estado.** Es el deber de proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.
- **Responsabilidad.** Implica que todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

Ante situaciones extraordinarias, el empleado público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

Todo empleado público debe respetar los derechos de los administrados, establecidos en el artículo 55° de la Ley N° 27444 (11.04.2001), Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 7°, Ley N° 27815 (13.08.2002)

1.4. Prohibiciones éticas del empleado público

- Mantener intereses en conflicto, mediante el mantenimiento de relaciones o la aceptación de situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.
- Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.
- Hacer mal uso de información privilegiada; entendiéndose como tal la participación en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o a la que pudiera tener acceso por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.
- Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas. Al respecto, debemos considerar las disposiciones de la Ley N° 27942 (27.02.2003), Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Artículo 8°, Ley N° 27815 (13.08.2002)

1.5. Órgano de alta dirección

El órgano de alta dirección de cada entidad pública, ejecutará en la institución de su competencia, las medidas para promover la cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio público, establecidas en el Código.

Dicho órgano establecerá los mecanismos e incentivos que permitan una actuación correcta, transparente

y leal de los servidores públicos. Específicamente se encuentra encargado de:

- Difundir el Código de Ética de la Función Pública.
- Diseñar, establecer, aplicar y difundir los incentivos y estímulos a los servidores públicos que cumplan con los principios, deberes y obligaciones del Código y respeten sus prohibiciones.
- Desarrollar campañas educativas sobre las sanciones para los servidores públicos que tengan prácticas contrarias a los principios establecidos en el Código.

El órgano de alta dirección que debe cumplir con las obligaciones antes señaladas será la Secretaría General de la entidad o aquel que haga sus veces, de conformidad con el Reglamento de Organización y Funciones respectivo.

El Secretario General o quien haga sus veces acreditará ante el titular de la entidad, el cumplimiento de su deber de difusión del Código. La omisión en la difusión antes indicada, constituye infracción sancionable.

Artículo 9°, Ley N° 27815 (13.08.2002); Artículo 22°, D.S. N° 033-2005-PCM (19.04.2005)

1.6. Sanciones

La transgresión de los principios y deberes éticos del empleado público y de las prohibiciones impuestas por el Código, se considera como una infracción al mismo, generándose responsabilidad pasible de sanción. Para la graduación de las sanciones, se tendrán en cuenta las normas sobre la Carrera Administrativa y el régimen laboral aplicable en virtud del cargo o función desempeñada y las normas internas de la entidad. Las sanciones aplicables por la transgresión del Código no eximen de las responsabilidades administrativas, civiles y penales establecidas en las normas vigentes.

Cabe indicar que la única disposición complementaria derogatoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, derogó el Título IV Sanciones y Procedimiento del D.S. N° 033-2005-PCM (19.04.2005). *Artículo 10° y 12° Ley N° 27815 (13.08.2002); Artículo 2°, D.S. N° 033-2005-PCM (19.04.2005)*

1.7. Procedimiento administrativo disciplinario

Ver punto 6 del Capítulo 39.

2. Código Marco de Ética de los Trabajadores de las Empresas del Estado

Mediante el Acuerdo de Directorio de FONAFE N° 010-2006/004-FONAFE (03.02.2006) se promulgó el Código Marco de Ética, en adelante el CME, el cual será aplicable específicamente a los trabajadores de las empresas del Estado.

2.1. Ámbito de aplicación

Las disposiciones del CME son de aplicación al personal del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE) y de las empresas bajo su ámbito. Para estos efectos se considera como personal a:

- Todo empleado, trabajador, servidor o locador de servicios no personales de las empresas bajo el ámbito de FONAFE, en cualquiera de los niveles jerárquicos, de dirección o confianza, sea nombrado, contratado o designado, que desempeñen actividades o funciones a nombre de la empresa, independientemente del régimen jurídico de la empresa en la que se preste el servicio y del régimen laboral o de contratación al que se encuentre sujeto.
- Los Directores, designados por FONAFE, de las empresas en las que éste mantenga participación accionaria, y los representantes del Estado ante las Juntas Generales de Accionistas.

Se entiende que este personal toma conocimiento del CME al iniciar sus labores.

Artículo 2°, Acuerdo N° 010-2006/004-FONAFE (03.02.2006)

2.2. Principios, deberes y prohibiciones éticas

Los principios, deberes y prohibiciones éticas son las mismas que las establecidas en el Código de Ética de la Función Pública.

2.3. Sanciones

El incumplimiento de las disposiciones previstas en el CME y en el respectivo código de ética de la empresa será considerado, según corresponda, como:

- Falta laboral conforme a las normas laborales y el Reglamento Interno de Trabajo de las empresas.
- Falta administrativa, según se determine que las conductas constituyan acciones sancionables conforme a la Ley N° 27588 (13.12.2001), la Ley N° 27815 (13.08.2002) y la Ley N° 27444 (11.04.2001).
- Falta de carácter societario de conformidad con la directiva de directores aprobada por el directorio de FONAFE y con las disposiciones correspondientes de la Ley General de Sociedades.

A tales efectos, cada empresa es responsable de la aplicación de las sanciones pertinentes.

Artículo 8°, Acuerdo N° 010-2006/004-FONAFE (03.02.2006)

2.4. Código de ética de las empresas

Las empresas deberán contar con un código de ética, el cual deberá abarcar distintos aspectos que pudieran afectar la gestión o propiedad de la empresa, tales como: conflictos de interés, deber de confidencialidad, información privilegiada, pagos impropios, donaciones, nepotismo, actividades políticas, medio ambiente, seguridad del trabajo, recibo de regalos, entre otros.

1ª D.C., Acuerdo N° 010-2006/004-FONAFE (03.02.2006)

2.5. Reglamento interno de trabajo

El reglamento interno de trabajo de las empresas bajo el ámbito del FONAFE deberá incluir como infracciones, la inobservancia de las disposiciones contenidas en el CME y en el código de ética de la empresa, así como establecer las sanciones correspondientes.

2ª D.C., Acuerdo N° 010-2006/004-FONAFE (03.02.2006)

CAPÍTULO 37

Regímenes Generales de Contratación de Personal en el Sector Público

1. Régimen de la Carrera Administrativa

1.1. Ingreso de servidores

1.1.1. Requisitos para el ingreso

- Ser ciudadano peruano en ejercicio.
- Acreditar buena conducta y salud comprobada.
- Reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional.
- Presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión.
- Los demás que señale la Ley.

Artículo 12°, D. Leg. N° 276 (24.03.84)

1.1.2. Concurso para el ingreso

Constituye una obligación llevar a cabo un concurso para el ingreso a la administración pública en la condición de servidor de carrera o de servidor contratado para labores de naturaleza permanente. A tal efecto, deberá constituirse en cada organismo de la Administración Pública las denominadas Comisiones de Concurso para el ingreso del personal.

Las fases del concurso de ingreso son:

a. Fase de convocatoria de personal

Comprende:

- El requerimiento de personal, formulado por los órganos correspondientes, con la respectiva conformidad presupuestal.
- La publicación del aviso de convocatoria.
- La divulgación de las bases del concurso⁽¹²²⁾.
- La verificación documentaria.
- La inscripción del postulante.

b. Fase de selección de personal

Comprende:

- Calificación curricular.
- Prueba de aptitud y conocimiento.
- Entrevista personal.
- Publicación del cuadro de méritos.
- Nombramiento o contratación.

Artículo 28° y 30°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90); Artículo 1°, Ley N° 24241 (20.07.85)

(122) Al respecto, el artículo 2° de la Ley N° 24241 (20.07.85) señala que las bases para el concurso deberán ser publicadas y divulgadas dentro de las reparticiones públicas con 2 meses de anticipación

1.1.3. Servidores contratados

1.1.3.1. Ingreso

Procede la contratación temporal en las entidades de la Administración Pública bajo el marco del D. Leg. N° 276 (24.03.84), en caso se requiera personal para la realización de funciones de carácter temporal o accidental. Para el desempeño de:

- Trabajos para obra o actividad determinada.
- Labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquiera sea su duración.
- Labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada.

Para efectuar la contratación temporal no se requiere necesariamente de concurso.

Asimismo, procede dicha contratación de manera excepcional para labores de naturaleza permanente, ello sólo en caso de máxima necesidad debidamente fundamentada por la autoridad competente.

Artículos 3 °, 28°, 38 ° y 39 °, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

1.1.3.2. Renovación de contrato

Luego del plazo estipulado en el contrato de un servidor público, culmina la relación laboral, no obstante la normatividad en la materia permite efectuar renovaciones.

Al respecto, debe considerarse que en el caso de los servidores contratados para llevar a cabo labores administrativas de naturaleza permanente no puede efectuarse renovaciones por más de 3 años consecutivos.

Artículo 15°, D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículos 38° y 39°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

1.1.3.3. Paso de servidor contratado a servidor de carrera

De acuerdo al artículo 2° del D. Leg. N° 276 (24.03.84) y al artículo 3° del D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90), realiza carrera administrativa el servidor nombrado, no obstante ello el servidor contratado puede ingresar a la carrera pública en alguno de los 2 supuestos que indicaremos a continuación:

- Si un servidor contratado cuenta con 1 año de servicios ininterrumpidos, podrá ingresar al régimen de la carrera administrativa en caso de existir plaza vacante y de contar con evaluación favorable sobre su desempeño laboral. Dicha incorporación se efectuará mediante nombramiento, por el primer nivel del grupo ocupacional para el que se concursó.
- El servidor contratado para labores permanentes, respecto al que se haya vencido el plazo máximo de contratación de 3 años, podrá ingresar a la carrera administrativa previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante. La mencionada incorporación del servidor a la carrera administrativa constituye un derecho reconocido al vencimiento del plazo máximo. En dicho caso la entidad gestionará la provisión y cobertura de la plaza correspondiente, al haber quedado demostrada su necesidad. Dicha incorporación luego de transcurrido el plazo máximo señalado no se aplica si los servicios son de naturaleza accidental o temporal.

Artículo 15°, D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículo 40°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90);

1.1.3.4. Estabilidad laboral de los servidores contratados

Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causales establecidas en el Capítulo V del D. Leg. 276 (24.03.84). No estando comprendidos en este supuesto los servidores públicos contratados para desempeñar:

- Trabajos para obra determinada.
- Labores en proyectos de inversión, especiales o cualquier otro de duración determinada.
- Labores eventuales o accidentales de corta duración.
- Funciones políticas o de confianza.

Artículos 1° y 2°, Ley N° 24041 (28.12.84)

1.1.4. Jurado

Los jurados quedarán integrados 15 días antes de la fecha del concurso. Los miembros del Jurado serán responsables del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias relativas a los concursos.

La Ley N° 24241 creó el Consejo Superior de Concursos, ente que deberá supervisar las funciones del Jurado⁽¹²³⁾.

Artículos 2°, 3° y 4°, Ley N° 24241 (20.07.85)

1.1.5. Salud y conducta

Al llevarse a cabo el concurso deberá solicitarse al postulante la presentación de una declaración jurada de buena salud y buena conducta.

La Oficina de Personal será responsable de constatar la buena salud y conducta adecuada de los postulantes que resulten ganadores del concurso de ingreso.

Artículo 31°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

1.1.6. Formalidad

El ganador del concurso de ingreso será incorporado a la Administración Pública, mediante resolución de nombramiento o contrato, en la que además se expresa el respectivo puesto de trabajo.

Artículo 32°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

1.1.7. Lista de elegibles

En caso el postulante apruebe un proceso de selección y no alcance vacante integrará una "lista de elegibles" en estricto orden de méritos, cuya vigencia será de 6 meses, a efectos de cubrir otras vacantes de iguales o similares características a la que postuló y que pudieran producirse en dicho período. Dicha lista de elegibles podrá ser utilizada por otras entidades públicas para cubrir sus plazas vacantes respetando el orden de méritos alcanzado.

Artículo 33°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

1.1.8. Orientación e información

Las entidades públicas están obligadas a brindar una capacitación inicial a los recién ingresados a la Administración Pública, sobre los fines y objetivos de la entidad, sus derechos y obligaciones y las funciones que desempeñarán. Ello constituye un requisito básico para el inicio de la función pública.

Artículo 35°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

1.2. Estructura de la carrera administrativa

De acuerdo al D. Leg. N° 276 (24.03.84), la estructura organizacional funciona como una suerte de garantía del servidor público ya que cuando este ingresa a un puesto de trabajo en la Administración

(123) El Consejo Superior de Concursos se encuentra integrado por los Decanos o sus representantes de los Colegios Profesionales de Abogados (el que lo presidirá), de Médicos, de Ingenieros, Economistas y de Administradores. Le corresponde resolver en última instancia los casos de apelación, revisión y denuncias a que haya lugar.

Pública, tiene la posibilidad de ascender progresivamente en jerarquía, según sus calificaciones y méritos. Específicamente la carrera administrativa se estructura por grupos ocupacionales y por niveles.
Artículo 8°, D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículo 15°, D.S. N° 005-90-PCM (18.01.90)

1.2.1. Escalafón

El escalafón contiene la ubicación de los servidores de carrera en cada uno de los grupos ocupacionales y niveles de acuerdo a sus méritos, ello dentro del proceso de progresión en la Carrera Administrativa.

Los factores que determinan el orden de mérito de los servidores en el escalafón son:

- El tiempo de permanencia del servidor en su nivel de carrera;
- La capacitación obtenida durante su permanencia en el nivel de carrera correspondiente; y
- El resultado de la valoración de los estudios de formación general, méritos individuales y desempeño laboral.

El escalafón de servidores de carrera se actualiza de oficio en cada grupo ocupacional y por niveles de carrera al término de cada proceso de ascenso.

Los datos del escalafón referidos para cada servidor tienen validez en toda la Administración Pública.
Artículo 24°, D.S. N° 018-85-PCM (28.02.85); Artículos 92°, 93°, 94° y 95° D.S. N° 005-90-PCM (18.01.90)

1.2.2. Grupos ocupacionales en la carrera administrativa

Los grupos ocupacionales en la carrera administrativa o las categorías que establece la ley, permiten organizar a los servidores en relación a su formación, capacitación o experiencia reconocida. Así, para cada grupo hay una serie de requisitos establecidos normativamente.

Los grupos ocupacionales son:

a. Grupo profesional

Está constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria.

Están comprendidos dentro del presente grupo los profesionales titulados en los Institutos Superiores Tecnológicos.

b. Grupo técnico

Está constituido por servidores con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.

c. Grupo auxiliar

Constituido por servidores que tienen instrucción secundaria y experiencia o calificación necesaria para realizar labores de apoyo.

La sola tenencia del título, diploma, capacitación o experiencia no implica pertenencia al grupo profesional o técnico, si no se ha postulado expresamente para ingresar en él.

Artículo 9°, D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículo 1°, Ley N° 25333 (18.06.91); Artículos 16°, 18°, 19° y 21°, D.S. N° 005-90-PCM (18.01.90); Artículo 25°, D.S. N° 018-85-PCM (28.02.85)

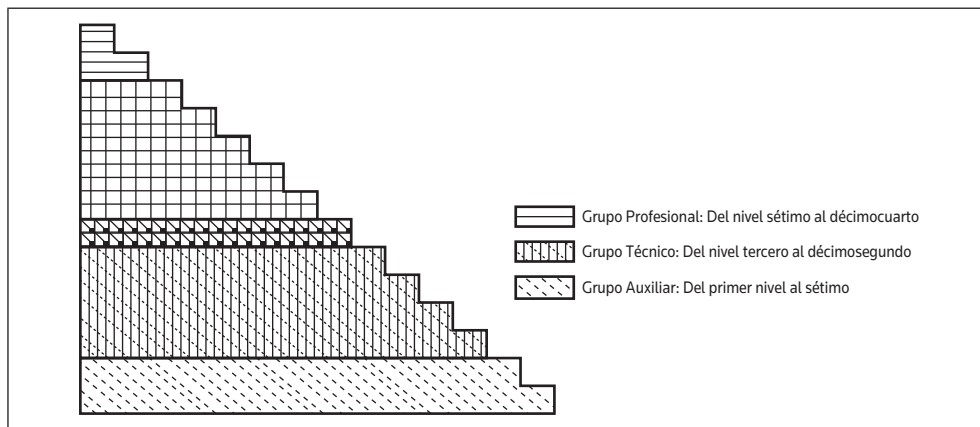
1.2.3. Niveles en la carrera administrativa

Los niveles en la carrera son los escalones que se establecen dentro de cada grupo ocupacional. A través de ellos el servidor efectúa su progresión en la carrera administrativa.

La carrera comprende 14 niveles distribuidos de la siguiente forma:

- Grupo profesional: Compuesto por 8 niveles superiores, del nivel séptimo al décimo cuarto.

- Grupo técnico: Compuesto por 10 niveles, comprendidos entre el tercero y el décimo segundo nivel.
- Grupo auxiliar: Compuesto por los 7 niveles inferiores, del primer al séptimo nivel.



Para la progresión sucesiva en los niveles se tomarán en cuenta los factores siguientes:

- Estudios de formación general y de capacitación específica o experiencia reconocida.
- Méritos individuales, adecuadamente evaluados; y
- Tiempo de permanencia en el nivel.

Artículos 10° y 11°, D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículos 17°, 18°, 19° y 20°, D.S. N° 005-90-PCM (18.01.90)

GRUPOS OCUPACIONALES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	
Profesional	Servidores con título profesional
	Servidores con grado académico reconocido por Ley Universitaria
Técnico	Servidores con formación superior
	Servidores con universitaria incompleta
	Servidores con capacitación tecnológica
	Servidores con experiencia técnica reconocida
Auxiliar	Servidores con instrucción secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo

1.2.4. Cargos

Los cargos son los puestos de trabajo a través de los cuales los funcionarios y servidores desempeñan las funciones asignadas.

Un conjunto de cargos son compatibles con cada nivel dentro de la organización de determinada entidad.

Debe señalarse que la carrera administrativa no se efectúa a través de los cargos, sino de los niveles de carrera de cada grupo ocupacional; por tanto no existen cargos de carrera.

La asignación a un cargo siempre es temporal y en función de la necesidad institucional. Cada entidad pública establece, de acuerdo con la normatividad, los cargos que requiere para cumplir sus fines, objetivos y funciones. La atribución de un cargo debe darse en función al nivel de carrera, grupo ocupacional y especialidad alcanzados.

Asimismo, debe señalarse que los cargos de responsabilidad directiva son compatibles con los niveles superiores de carrera de cada grupo ocupacional, según corresponda. Por el desempeño de dichos cargos los servidores de carrera percibirán una bonificación diferencial.

Artículo 8°, D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículos 23°, 24°, 25°, 26° y 27°, D.S. N° 005-90-PCM (18.01.90)

1.3. Derechos de los servidores de carrera

1.3.1. Progresión en la carrera administrativa

Es el derecho a hacer carrera pública en base al mérito y a la calificación laboral sin discriminación política, religiosa, económica, de raza o de sexo, ni de ninguna otra índole.

Artículo 24° a), D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículo 99°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

1.3.1.1. Sistema único de ascensos

Si bien existe un Sistema Único de Ascensos en la carrera administrativa, cada entidad fija los puntajes y procedimientos específicos para ella en el reglamento respectivo a ser aprobado por el titular de dicha entidad.

Artículo 15°, D.S. N° 018-85-PCM (28.02.85)

1.3.1.2. Criterios rectores del proceso de ascenso

En el proceso de ascenso la entidad deberá tener en cuenta lo siguiente:

- Sólo ascenderá quien reúna los requisitos del nivel inmediato superior y resulte aprobado en el concurso respectivo.
- Quienes no alcancen plaza vacante integrarán la lista de elegibles de acuerdo al ordenamiento, cuya vigencia será efectiva hasta el siguiente ejercicio.
- El ascenso es por niveles y no por cargos. El nivel adquirido por ascenso pertenece y es inherente al servidor.
- Para los procesos de ascenso en cada organismo de la Administración Pública se constituirán anualmente comisiones de ascenso en los diferentes niveles. Las comisiones deberán sujetarse a las pautas de los procedimientos establecidos en el reglamento respectivo.

Artículo 16°, D.S. N° 018-85-PCM (28.02.85)

1.3.1.3. Concurso para el ascenso en la carrera administrativa

Para el ascenso cada entidad pública planificará las necesidades de personal en función del servicio y de sus posibilidades presupuestales.

Artículo 17°, D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículos 14° y 15°, D.S. N° 018-85-PCM (28.02.85)

1.3.1.4. Evaluación de méritos y calificación para el ascenso

Para otorgar el ascenso la entidad deberá reconocer los méritos y la mayor calificación del servidor, los cuales son factores habilitantes para asumir funciones de mayor complejidad y responsabilidad.

Artículo 16°, D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículo 14°, D.S. N° 018-85-PCM (28.02.85)

1.3.1.5. Nulidad

Todo pacto colectivo o acto administrativo que apruebe ascensos automáticos o desvirtúe la aplicación y valoración de los factores establecidos por la ley y su reglamentación es nulo. También habrá nulidad cuando el cambio de grupo ocupacional no cumpla con las disposiciones legales que regulan su realización.

Artículo 59°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

1.3.1.6. Prohibición de disminuir el nivel adquirido

Debe señalarse que no es posible que el cambio de grupo ocupacional –una vez cumplidos los requisitos correspondientes– pueda implicar la disminución en el nivel alcanzado, salvo que el servidor otorgue su consentimiento de forma expresa.

Artículo 20°, D. Leg. N° 276 (24.03.84)

1.3.2. Estabilidad laboral

Los servidores de carrera gozan de estabilidad laboral dentro de la Administración Pública por tanto ningún servidor puede ser cesado ni destituido sino por causa prevista en la Ley y de acuerdo al procedimiento establecido para tal efecto.

Artículo 24° b), D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículo 100°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

1.3.3. Remuneraciones, bonificaciones y beneficios

Los servidores de carrera tienen derecho a percibir la remuneración correspondiente a su nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios que procedan conforme a Ley. Para lo cual se tomará en cuenta el Sistema Único de Remuneraciones (ver punto 1.4.1).

1.3.4. Jornada y horario

1.3.4.1. Jornada de trabajo

La jornada diaria de trabajo para los servidores de la Administración Pública, se llevará a cabo en horario corrido de lunes a viernes y su duración será de 7 horas y 45 minutos en el curso de los meses de enero a diciembre.

Artículo 1°, D. Ley N° 18223 (14.04.70), modificado por el Artículo 2°, D. Leg. N° 800 (03.01.96)

1.3.4.2. Refrigerio

Derecho al tiempo necesario para el refrigerio en el respectivo centro de trabajo. El periodo de refrigerio no se considerará como parte de la jornada de trabajo.

Artículo 1°, D. Ley N° 18223 (14.04.70), modificado por el Artículo 2°, D. Leg. N° 800 (03.01.96)

1.3.5. Descanso semanal

Los trabajadores del sector público tienen derecho al descanso semanal remunerado.

Artículo 25°, Constitución Política

1.3.6. Feriados

Los trabajadores del sector público tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días feriados:

- Año Nuevo (01 de enero)
- Jueves Santo y Viernes Santo (movibles)
- Día del Trabajo (01 de mayo)
- San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
- Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- Combate de Angamos (08 de octubre)
- Todos los Santos (01 de noviembre)
- Inmaculada Concepción (08 de diciembre)
- Navidad del Señor (25 de diciembre)

Además de los señalados, se considerarán como días feriados aquellos días que se determinen por dispositivo legal específico.

En cuanto a la oportunidad de celebración de los feriados mencionados, ésta será la fecha respectiva. Cualquier otro feriado no laborable de ámbito no nacional o gremial se hará efectivo el día lunes inmediato posterior a la fecha aún cuando corresponda con el día de descanso del trabajador.

Artículos 1º, 2º y 3º, D.S. N° 178-91-PCM (12.05.91); D.S. N° 180-91-PCM (14.12.91)

1.3.7. Días no laborables compensables en el sector público

Todos los años, a través de Decretos Supremos de la Presidencia del Consejo de Ministros, se establecen para los trabajadores del sector público, días no laborables sujetos a compensación o recuperación de las horas no laboradas. Estas disposiciones no son aplicables en el sector privado, salvo medie acuerdo entre empleador y trabajadores.

1.3.8. Vacaciones

Los servidores públicos tienen derecho a gozar anualmente de 30 días de vacaciones remuneradas, las cuales son de carácter obligatorio e irrenunciable.

Artículo 24º d), D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículo 102º, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

1.3.8.1. Ciclo laboral

Se alcanza el derecho al descanso vacacional después de cumplir el ciclo laboral. Este se obtiene al acumular 12 meses de trabajo efectivo, computándose para este efecto las licencias remuneradas y el mes de vacaciones cuando corresponda.

Artículo 102º, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

1.3.8.2. Acumulación de vacaciones

Pueden acumularse hasta 2 periodos de común acuerdo con la entidad, preferentemente por razones del servicio.

Artículo 102º, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

1.3.8.3. Adelanto de remuneración vacacional

A solicitud del servidor se le otorgará al salir de vacaciones el abono por adelantado del haber líquido y demás asignaciones que le correspondan.

Artículo 78º, D.S. N° 522-1950 (26.07.50)

1.3.8.4. Rol de vacaciones

Las entidades públicas deberán aprobar en el mes de noviembre de cada año el rol de vacaciones para el año siguiente, en función del ciclo laboral completo, para lo cual se tendrán en cuenta las necesidades del servicio y el interés del servidor.

Cualquier variación posterior de las vacaciones deberá efectuarse en forma regular y con la debida fundamentación.

Artículo 103º, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

1.3.8.5. Compensación vacacional

El servidor que cesa en el servicio antes de hacer uso de sus vacaciones tiene derecho a percibir una remuneración mensual total por ciclo laboral acumulado, como compensación vacacional; en caso contrario dicha compensación se otorgará proporcionalmente al tiempo trabajado por dozas partes.

En caso de fallecimiento, la compensación vacacional se otorgará a los familiares directos en el siguiente orden excluyente: cónyuges, hijos, padres o hermanos.

Artículo 104°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

1.3.9. Permisos y licencias

Los servidores públicos tienen derecho a obtener permisos y licencias por causas justificadas o motivos personales.

Artículo 24° e), D. Leg. N° 276 (24.03.84)

1.3.9.1. Permisos

El permiso es la autorización para ausentarse por periodos menores a un día del centro de trabajo. Seguidamente señalaremos los casos en los cuales el trabajador tendrá derecho a solicitar permiso y las condiciones para estos.

a. Permiso para ejercer docencia universitaria

Los servidores tendrán derecho a gozar de permisos para ejercer la docencia universitaria hasta por un máximo de 6 horas semanales, los mismos que deberán ser compensados por el servidor.

Artículo 107°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

b. Permiso para cursar estudios superiores

Los servidores que se encuentren cursando estudios superiores con éxito tendrán derecho a un permiso de un máximo de 6 horas semanales, el cual deberá ser compensado por el servidor.

Artículo 107°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

c. Permiso por lactancia

Las servidoras, al término del período post-natal, tendrán derecho a una hora diaria de permiso por lactancia hasta que su hijo cumpla 1 año de edad.

Artículo 108°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

d. Permiso para casos excepcionales

Los servidores en casos excepcionales y debidamente fundamentados, pueden solicitar permiso a la autoridad respectiva para ausentarse por horas del centro laboral durante la jornada de trabajo.

Los permisos acumulados durante 1 mes debidamente justificados no podrán exceder del equivalente a 1 día de trabajo.

Artículo 106°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

1.3.9.2. Licencias

La licencia es la autorización para no asistir al centro de trabajo uno o más días. El uso del derecho de licencia se inicia a petición de parte y está condicionado a la conformidad institucional.

La licencia se formaliza con la resolución correspondiente.

Artículo 109°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

a. Licencias con goce de remuneraciones

– Licencia por enfermedad y gravidez

De acuerdo al Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa, la licencia por enfermedad y gravidez se otorga conforme a lo dispuesto en el D. Ley N° 22482, norma que establecía el Régimen de Prestaciones de Salud del Seguro Social de Salud y conforme

a su Reglamento. Actualmente, este tema se encuentra regulado por la Ley N° 26790 (17.05.97) y su reglamento, el D.S. N° 009-97-SA (09.09.97).
Artículos 110° a), y 111°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

- Licencia por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos

La licencia por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos se otorga por 5 días en cada caso, pudiendo extenderse hasta 3 días más cuando el deceso se produce en un lugar geográfico distinto a aquel donde labora el servidor.

Artículos 110° a), y 112°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

DERECHO DE LOS SERVIDORES DE CARRERA	
PERMISOS	
Motivo	Duración
- Para ejercer docencia universitaria	- Máximo 6 horas semanales
- Para cursar estudios superiores	- Máximo 6 horas semanales
- Permiso por lactancia	- 1 hora diaria hasta que el hijo cumpla 1 año
- Permiso para casos excepcionales	- Hasta 1 día de trabajo durante un mes
LICENCIA	
CON GOCE DE REMUNERACIÓN	
Motivo	Duración
- Por enfermedad y gravidez	- Durante el período que dure la incapacidad o el período pre y post natal
- Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos	- 5 días en cada caso, hasta 3 días más (en caso de lugar geográfico distinto)
- Por capacitación oficializada	- Hasta por 2 años
- Para becarios	- Mientras dure capacitación
- Por citación expresa: judicial, militar o policial	- Tiempo de la citación
- Por función edil	- 20 horas a la semana
SIN GOCE DE REMUNERACIÓN	
Motivo	Duración
- Por motivos particulares	- Hasta por 90 días al año
- Por capacitación no oficial	- Hasta por 12 meses
LICENCIA A CUENTA DEL PERÍODO VACACIONAL	
Motivo	Duración
- Por matrimonio	- No más de 30 días
- Licencia por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos	- No más de 30 días

- Licencia para becarios

Las entidades podrán otorgar a los becarios de maestrías, así como de cursos de capacitación y formación profesional, licencias con goce de haber a tiempo completo

o a tiempo parcial, de acuerdo al requerimiento del programa solicitado, mientras dure su capacitación y de acuerdo a lo regulado por las fuentes de financiamiento de las becas.

Artículos 20° y 25°, D.S. N° 009-2010-PCM (17.01.2010)

– **Licencia por citación expresa: judicial, militar o policial**

La licencia por citación expresa de la autoridad judicial, militar o policial competente, se otorga al funcionario o servidor que acredite la notificación con el documento oficial respectivo. Abarca el tiempo de concurrencia más el término de la distancia.

Artículos 110° a), y 114°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

– **Licencia por función edil**

Ver punto 4.3.5. del Capítulo 2.

– **Licencia por paternidad**

Ver punto 4.3.13. del Capítulo 2.

– **Licencia para trabajadores con familiares enfermos o accidentados**

Ver punto 4.3.14. del Capítulo 2.

b. Licencia sin goce de remuneraciones

– **Licencia por motivos particulares**

La licencia por motivos particulares podrá ser otorgada hasta por 90 días, en un período no mayor de 1 año, de acuerdo con las razones que exponga el servidor y las necesidades del servicio.

Artículos 110° b), y 115°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

Debe precisarse que los períodos de licencia sin goce de remuneraciones no son computables como tiempo de servicios en la Administración Pública para ningún efecto.

Artículos 110° b), y 117°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

c. Licencia a cuenta del período vacacional

– **Licencia por matrimonio**

La licencia por matrimonio será deducida del período vacacional inmediato siguiente del servidor o funcionario sin exceder de 30 días.

Artículos 110° c) y 118°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

– **Licencia por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos**

Tal como en el caso anterior, la licencia por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos será deducida del período vacacional inmediato siguiente del servidor o funcionario sin exceder de 30 días.

Artículos 110° c) y 118°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

1.3.10. Préstamos

Los servidores tienen derecho a obtener préstamos administrativos, de acuerdo a las normas pertinentes.

Artículo 24° f), D. Leg. N° 276 (24.03.84)

1.3.11. Reincorporación

Es el derecho a reincorporarse a la carrera pública al término del desempeño de cargos electivos en los casos que la Ley indique.

Artículo 24° g), D. Leg. N° 276 (24.03.84)

1.3.12. Reconocimiento a los méritos

Es el derecho a recibir menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo a los méritos personales. La Orden del Servicio Civil del Estado constituye la máxima distinción.

Artículo 24° i), D. Leg. N° 276 (24.03.84)

1.3.13. Reclamación

Derecho a reclamar ante las instancias y organismos correspondientes por las decisiones que afecten sus derechos. Los funcionarios y servidores tienen expeditos los recursos impugnativos establecidos en las normas generales de procedimientos administrativos frente a resoluciones que afecten sus derechos.

Artículo 24° j), D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículo 125°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

1.3.14. Acumulación al tiempo de servicios de estudios universitarios y de servicio militar obligatorio

Es el derecho del servidor a acumular a su tiempo de servicios, hasta 4 años de estudios universitarios en el caso de los profesionales con título reconocido por ley universitaria después de 15 años de servicios efectivos siempre que no sean simultáneos.

Asimismo, los servidores de carrera obligados a cumplir servicio militar se les computará el tiempo que duren sus servicios como tiempo de permanencia en el nivel. Cabe precisar, que en la actualidad el servicio militar es voluntario en virtud de la Ley N° 27178 (29.09.99).

Artículo 24° k), D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículo 123°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

1.3.15. Traslado previo consentimiento

No ser trasladados a entidad distinta sin su consentimiento. El traslado a otra entidad pública o lugar geográfico diferente al de su residencia habitual deberá contar con el consentimiento expreso del servidor.

Artículo 24° l), D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículo 100°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

1.3.16. Pensión de jubilación

Derecho a gozar al término de la carrera de una pensión de jubilación dentro del régimen que corresponda.

Artículo 24° n), D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículo 119°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

1.4. Remuneración de los servidores de carrera

1.4.1. El Sistema Único de Remuneraciones

El Sistema Único de Remuneraciones tal como ha sido concebido por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa tiene como fin procurar una adecuada compensación económica al trabajador, orientada al logro de una retribución basada en la equidad y la justicia. Para tal efecto, la Ley mencionada precisa que el Sistema Único de Remuneraciones se rige por los siguientes principios:

- Universalidad.
- Base técnica.
- Relación directa con la carrera administrativa.
- Adecuada compensación económica.

Es exclusivamente en base a dicho Sistema Único de Remuneraciones que se deben regir las remuneraciones de los servidores públicos; por lo cual no podrán establecerse sistemas de remuneraciones bajo un patrón de reajuste basado en el sueldo mínimo, la unidad de referencia u otro similar.

Asimismo, para los efectos de la Carrera Administrativa y el Sistema Único de Remuneraciones, la Administración Pública constituye una sola institución. Por lo cual los servidores que pasen de una entidad a otra conservarán el nivel de carrera alcanzado.

De acuerdo con las consideraciones expuestas sobre el Sistema Único de Remuneraciones, ningún funcionario ni servidor público podrá percibir en total remuneraciones superiores a la del Presidente de la República, salvo por la incidencia de la bonificación personal o por Servicio Exterior de la República.

Artículos 5°, 6°, 45° y 50° del D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículo 8°, D.S. N° 005-90-PCM (18.01.90)

1.4.2. Remuneración y beneficios laborales

Los servidores de carrera tienen derecho a percibir la remuneración correspondiente a su nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios que procedan conforme a Ley. Este es un derecho de carácter irrenunciable, por lo cual toda estipulación en contrario es nula.

Artículo 24°, c), D. Leg. N° 276 (24.03.84)

La remuneración se encuentra constituida por los conceptos que precisaremos seguidamente:

1.4.2.1. Haber básico

Se fija, para los funcionarios de acuerdo a cada cargo, y para los servidores de acuerdo a cada nivel de carrera. El haber básico es único para cada cargo o nivel, según corresponda.

Artículos 43° y 46°, D. Leg. N° 276 (24.03.84)

a. Haber básico de servidores de carrera

Como se mencionó en el punto 1.2.3 los niveles de la carrera administrativa son 14, el haber básico correspondiente a cada uno de ellos es el siguiente:

- Nivel inferior. Le corresponde un haber básico equivalente a 1 Unidad Remunerativa Pública (URP).
- Nivel máximo. Se fijará anualmente la proporción correspondiente y será calculado en un número entero de URPs.
- Niveles intermedios. Se escalonarán proporcionalmente entre ambos extremos.

Artículo 47°, D. Leg. N° 276 (24.03.84)

b. Haber básico de funcionarios

En este caso será fijado por cargos específicos escalonados en 8 niveles, correspondiendo el nivel máximo al Presidente de la República. De acuerdo al D. Leg. N° 276 (24.03.84), es el reglamento el que fijará los cargos correspondientes a cada nivel y la proporción existente entre estos y el nivel máximo.

Artículo 49°, D. Leg. N° 276 (24.03.84)

1.4.2.2. Bonificaciones

a. Bonificación personal

Estas corresponden a la antigüedad en el servicio y se computan por quinquenios. Se otorga a razón del 5% del haber básico por cada quinquenio sin exceder de 8 quinquenios.

La bonificación personal se calcula tomando como base la remuneración básica.

Artículo 51°, D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículo 9°, literal c), D.S. N° 051-91-PCM (06.03.91)

b. Bonificación familiar

La bonificación familiar corresponde al servidor nombrado y a los obreros permanentes a cargo del Estado, la misma que se encuentra relacionada con la carga familiar, ésta será fijada anualmente por Decreto Supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros. El monto de la bonificación familiar asciende a S/. 3.00 mensuales, hasta por cuatro miembros de familia a cargo del trabajador y S/. 0.50 por cada miembro adicional. En caso la madre y el padre presten servicios al Estado, la bonificación le corresponderá a la madre. *Artículo 52°, D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículo 11°, D.S. N° 051-91-PCM (06.03.91)*

c. Bonificación por escolaridad

Mediante la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público se fija, entre otros conceptos, el monto de la bonificación por escolaridad que se otorga a los funcionarios, servidores, obreros, personal sujeto a carreras reguladas por leyes específicas, así como a los pensionistas del Sector Público. *5ª D.T., num. 2, Ley N° 28411 (08.12.2004)*

d. Bonificación diferencial

Cabe señalar que la presente bonificación no es aplicable a los funcionarios.

El objeto de esta bonificación es:

- Compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva.
- Compensar condiciones de trabajo excepcionales respecto del servicio común.

En el primer caso, la bonificación será percibida de modo permanente por el servidor de carrera designado para desempeñar cargos de responsabilidad directiva con más de 5 años en el ejercicio de dichos cargos, al finalizar la designación.

Asimismo, los servidores que al término de su designación cuenten con más de 3 años en el ejercicio de cargos de responsabilidad directiva tendrán derecho a la percepción permanente de una proporción de la bonificación diferencial.

Por norma específica se señalará los montos y la proporcionalidad de la presente percepción remunerativa.

Artículo 53°, D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículo 124°, D.S. N° 005-90-PCM (18.01.90)

1.4.2.3. Beneficios sociales

Los funcionarios y servidores públicos tienen derecho a los beneficios que se señalaran seguidamente, estos se encuentran establecidos por las Leyes y el Reglamento y son de carácter uniforme para toda la Administración Pública.

Artículo 43°, D. Leg. N° 276 (24.03.84)

a. Asignación por cumplir 25 ó 30 años de servicios

Se otorga por un monto equivalente a 2 remuneraciones mensuales totales al cumplir 25 años de servicios y 3 remuneraciones mensuales al cumplir 30 años de servicios, se otorga por única vez en cada caso. El cálculo de dichas asignaciones se debe realizar sobre la base de la remuneración total.

Artículo 54°, D. Leg. N° 276 (24.03.84); Resolución de Sala Plena N° 001-2011-SERVIR/TSC

b. Aguinaldo por fiestas patrias y navidad

Los aguinaldos se otorgan en fiestas patrias y navidad por el monto que se fije por Decreto Supremo en cada año.

A través de la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público se fijan los montos que por concepto de aguinaldos por fiestas patrias y navidad se otorgan a los funcionarios, servidores, obreros, personal sujeto a carreras reguladas por Leyes específicas, así como a los pensionistas del Sector Público.

Artículo 54°, D. Leg. N° 276 (24.03.84); 5ª D.T. num. 2, Ley N° 28411 (08.12.2004)

c. Compensación por Tiempo de Servicios

Se otorga al personal nombrado en el momento del cese por el importe siguiente:

- Servidores con menos de 20 años de servicios: 50% de su remuneración principal por cada año completo o fracción mayor a 6 meses.
- Servidores con 20 ó más años de servicios: una remuneración principal por cada año completo o fracción mayor a 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios.

Cabe señalar, que la remuneración principal es la compensación que percibe el trabajador y que resulta de adicionar la remuneración básica y la remuneración reunificada.

En el caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio.

Las entidades públicas sólo podrán adelantar la compensación por tiempo de servicios para la adquisición de terreno y la compra o construcción de vivienda única destinada al uso del servidor y su familia.

Artículo 54°, D. Leg. N° 276 (24.03.84) modificado por el artículo 1°, Ley N° 25224 (03.06.90);

Artículo 4°, D.S. N° 057-86-PCM (16.10.86); Artículo 143°, D.S. N° 005-90-PCM (18.01.90)

d. Descanso vacacional

Es derecho de los servidores públicos de carrera de gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas, salvo acumulación convencional hasta de 02 períodos, preferentemente por razones de servicio.

La remuneración que corresponde por las vacaciones está constituida por la remuneración total.

Artículo 24°, inciso d), D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículo 102°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

e. Compensación vacacional

Le corresponde a aquel servidor que cese en el servicio antes de hacer uso de sus vacaciones y equivale a una remuneración mensual total por ciclo laboral acumulado.

Cabe precisar que para el cálculo de la compensación vacacional se considera la remuneración total del trabajador y no la remuneración total permanente.

En aquellos casos en que no haya transcurrido el ciclo laboral (12 meses), la compensación vacacional se calculará de manera proporcional al tiempo trabajado, por dozos.

En el caso de término de la relación laboral por fallecimiento del servidor, la compensación vacacional será otorgada a los familiares directos del trabajador fallecido bajo el siguiente orden excluyente: cónyuge, hijos, padres o hermanos.

Artículo 104°, D.S. N° 005-90-PCM (18.01.90)

f. Horas extras

El D. Leg. N° 276 establece que los trabajos que realice un servidor público en exceso sobre su jornada ordinaria de trabajo serán remunerados en forma proporcional a su haber básico. Asimismo, establece que dicho pago no le corresponde a los funcionarios. En caso de trabajo realizado en exceso a la jornada laboral, que no pudiera ser remunerado, corresponderá una compensación horaria de descanso.

Sin embargo, las Leyes anuales de presupuesto del sector público han dispuesto que las entidades públicas, independientemente del régimen laboral que los regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras.
Artículo 55°, D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículo 147° e), D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90); Artículo 12°, Ley N° 27879 (15.12.2002)

- g. Dietas**
Las dietas por participación y asistencia a directorios u órganos equivalentes de empresas e instituciones no tienen naturaleza remunerativa, su monto será fijado por Decreto Supremo.
Artículo 56°, D. Leg. N° 276 (24.03.84)

1.4.2.4. Subsidios

Dentro del marco de los programas de bienestar social destinados a cubrir las necesidades básicas del servidor de carrera encontramos el subsidio por fallecimiento del servidor y sus familiares directos, y el subsidio por gastos de sepelio o servicio funerario completo, que desarrollaremos a continuación:

- **Subsidio por fallecimiento del servidor público**
Se otorga a los deudos del servidor por un monto equivalente a 3 remuneraciones totales. Se entregará en orden excluyente al cónyuge, hijos, padres o hermanos.
- **Subsidio por fallecimiento de familiar directo del servidor**
Entendido como el cónyuge, los hijos o los padres. Dicho subsidio equivaldrá a 2 remuneraciones totales.
- **Subsidio por gastos de sepelio**
Dicho subsidio consiste en el pago de 2 remuneraciones totales, en tanto dicho monto se destine a los gastos de sepelio y al servicio funerario. Será otorgado a quien haya corrido con los gastos pertinentes.
Artículo 142° j), 144° y 145°, D.S. N° 005-90-PCM (18.01.90)

ESTRUCTURA REMUNERATIVA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA			
Remuneración total	Remuneración total permanente	Remuneración principal	Remuneración básica
			Remuneración reunificada
		Bonificaciones personal	5% remuneración básica
		Bonificación familiar	S/. 3.00
	Otros conceptos otorgados por Ley expresa	Bonificación diferencial	
		Bonificación especial del D.S. N° 051-91-PCM	
		Bonificación del D.U. N° 37-94	
		Bonificación del D.U. N° 90-95	
Beneficios sociales	Asignación por cumplir 25 o 30 años	25 años	2 remuneraciones totales
		30 años	3 remuneraciones totales
	Aguinaldo por fiestas patrias y navidad	Ley de Presupuesto	

ESTRUCTURA REMUNERATIVA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA			
Beneficios sociales	Compensación por tiempo de servicios	> 20 años de servicios	50% Remuneración principal por año
		≤ 20 años de servicios	1 Remuneración principal por año
	Descanso vacacional	1 remuneración total	
Subsidios	Fallecimiento del servidor público		3 remuneraciones totales
	Fallecimiento de familiar directo del servidor		2 remuneraciones totales
	Gastos de sepelio		2 remuneraciones totales

1.4.3. Remuneración total permanente y remuneración total

El D.S. N° 051-91-PCM (06.03.91), establece la distinción entre la remuneración total permanente y la remuneración total, tal como precisaremos a continuación:

1.4.3.1. Remuneración total permanente

Es aquella cuya percepción es regular en su monto, permanente en el tiempo y se otorga con carácter general para todos los funcionarios, directivos y servidores de la Administración Pública. Se encuentra constituida por la remuneración principal, bonificación personal, bonificación familiar, remuneración transitoria para homologación y la bonificación por refrigerio y movilidad. *Artículo 8°, a), D.S. N° 051-91-PCM (06.03.91)*

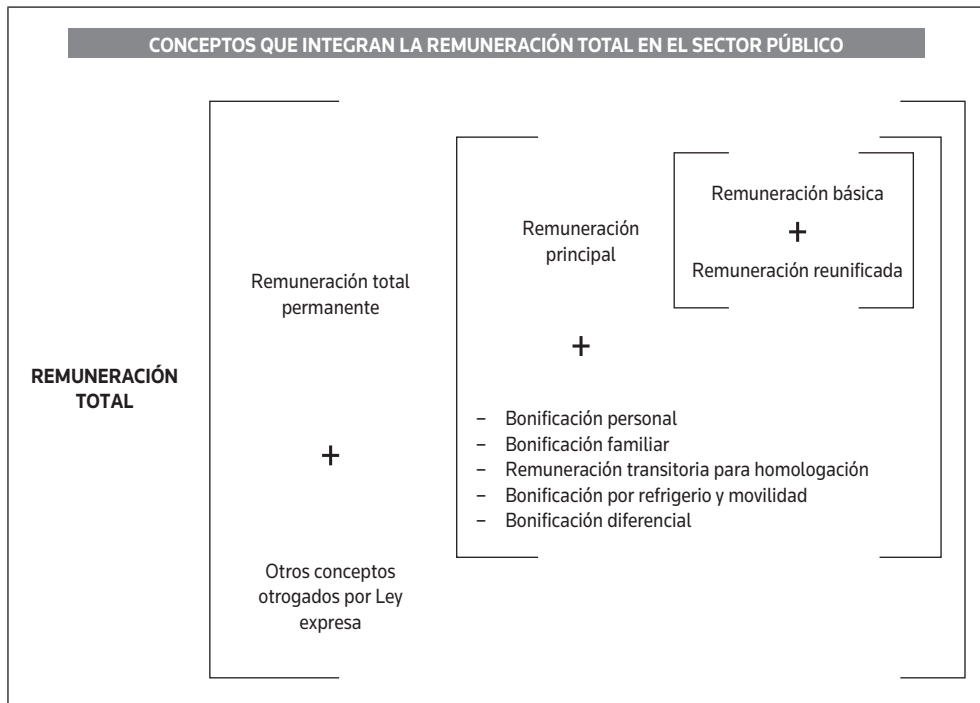
1.4.3.2. Remuneración total

La conforman la remuneración total permanente y los conceptos remunerativos adicionales otorgados por Ley expresa, los mismos que se dan por el desempeño de cargos que implican exigencias y/o condiciones distintas al común.

De conformidad con el D.S. N° 089-2006-EF (20.06.2006) se precisa que los incrementos dispuestos en el marco del proceso de homologación de los docentes de las universidades públicas forman parte de la remuneración total.

Precisaremos que las bonificaciones, beneficios y demás conceptos de carácter remunerativo que perciben los funcionarios, directivos y servidores –otorgados en base al sueldo, remuneración o ingreso total– serán calculados en función a la remuneración total permanente, con excepción de: la compensación por tiempo de servicios, la bonificación diferencial, la bonificación personal y el beneficio vacacional.

Artículo 8° b) y 9°, D.S. N° 051-91-PCM (06.03.91)



1.5. Término de la Carrera

1.5.1. Causas de término de la carrera

Las causales por las cuales se puede dar término a la carrera administrativa son las siguientes:

- Fallecimiento.
- Renuncia.
- Cese definitivo.
- Destitución.

Artículo 34°, D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículo 182°, D.S. N° 005-90-PCM (17.01.90)

1.5.2. Renuncia

La renuncia deberá ser presentada con una anticipación no menor de 30 días calendario, siendo potestad del titular de la entidad, o del funcionario que actúa por delegación, la exoneración del plazo señalado.

Artículo 34°, D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículo 185°, D.S. N° 005-90-PCM (18.01.90)

1.5.3. Cese definitivo

De acuerdo con los artículos 34° y 35° del D. Leg. N° 276 (24.03.84) y al artículo 186° del D.S. N° 005-90-PCM (18.01.90) el cese definitivo de un servidor se produce por las siguientes causas justificadas:

- Límite de 70 años de edad.
- Pérdida de la nacionalidad.

- Incapacidad permanente física o mental. Esta se acreditará mediante pronunciamiento emitido por una Junta Médica designada por la entidad oficial de salud o de la seguridad social, la que en forma expresa e inequívoca deberá establecer la condición de incapacidad permanente.
- Ineficiencia o ineptitud comprobada para el desempeño de las funciones asignadas según el grupo ocupacional, nivel de carrera y especialidad alcanzados. El servidor incurso en ello será sometido a una Junta Investigadora integrada por un servidor del mismo grupo ocupacional, nivel de carrera y especialidad; el Jefe de Personal y un funcionario designado por el titular de la entidad, quien la presidirá. La Junta se pronunciará en forma sumaria por la aplicación o no del cese definitivo.
- La supresión de plazas originada en el proceso de modernización institucional aplicada en los gobiernos regionales y gobiernos locales, con arreglo a la legislación de la materia.
- La negativa injustificada del servidor o funcionario público a ser transferido a otra plaza dentro o fuera de su residencia.

Artículos 34° y 35°, D. Leg. N° 276 (24.03.84); Artículos 186°, 187° y 189°, D.S. N° 005-90-PCM (18.01.90); Única Disposición Complementaria Modificatoria del D. Leg. N° 1026 (21.06.08)

1.5.4. Destitución

La destitución es la sanción más grave que se impone por la comisión de una falta disciplinaria, previo procedimiento administrativo disciplinario.

1.5.5. Resolución

El término de la Carrera Administrativa se expresa por resolución del titular de la entidad o de quien esté facultado para ello, con clara mención de la causal que se invoca y los documentos que acreditan la misma.

En los casos de fallecimiento, renuncia o cese definitivo, la resolución respectiva expresará además todos los aspectos referentes a la situación laboral del ex-servidor, a fin de facilitar el inmediato ejercicio de los derechos económicos que le corresponda.

Artículos 183° y 184°, D.S. N° 005-90-PCM (18.01.90)

1.5.6. Entrega de cargo

Al término de la Carrera Administrativa, el servidor deberá hacer entrega formal del cargo, bienes y asuntos pendientes de atención, ante quien la autoridad competente disponga.

Artículo 191°, D.S. N° 005-90-PCM (18.01.90)

1.6. Régimen disciplinario y procedimiento sancionador

El Reglamento de la Ley del Servicio Civil dejó sin efecto los Capítulos XII De las Faltas y Sanciones y XIII Del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Reglamento del D. Leg. N° 276, aprobado con D.S. N° 005-90-PCM.

Las disposiciones sobre régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil se encuentran vigentes desde el 14 de septiembre de 2014. (Ver 7.6 del Capítulo 39)

Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014 se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento. Undécima Disposición Complementaria Transitoria y Única Disposición Complementaria Derogatoria, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

2. Régimen de la Actividad Privada

Ver Capítulos 1 - 12.

CAPÍTULO 38

Regímenes Especiales de contratación de personal en el Sector Público

1. Cuerpo de Gerentes Públicos

El 21 de junio del año 2008 fue publicado el Decreto Legislativo N° 1024 que crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos, el que ha sido reglamentado a través del D.S. N° 030-2009-PCM el 17 de mayo de 2009; éste régimen de contratación nace con la finalidad de incorporar profesionales altamente capacitados para ser destinados a entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales que los requieran.

1.1. Régimen laboral especial

El Gerente Público se incorpora al Régimen Laboral especial en la fecha en que asume el primer cargo en una Entidad Receptora.

Artículo 10°, D.S. N° 030-2009-PCM (17.05.2009)

1.1.1. Vínculo laboral especial

A partir de la suscripción del convenio de asignación y de que el Gerente Público asume el cargo para el que ha sido asignado, se inicia su vínculo laboral especial con la Entidad Receptora y con la Autoridad

a. Vínculo laboral con la Entidad Receptora

Durante el período de asignación el Gerente Público se encuentra subordinado a la Entidad Receptora y se rige por los reglamentos de ésta en todo lo que no se oponga a lo dispuesto en el Régimen Laboral Especial establecido en el Decreto Legislativo, el reglamento y las directivas aprobadas por la Autoridad.

El vínculo laboral del Gerente Público con la entidad receptora culmina cuando termina el período de Asignación del primero, debiendo recibir la liquidación de beneficios sociales de parte de ésta con el complemento que le corresponda de la Autoridad, de ser el caso.

b. Vínculo laboral con la Autoridad

Cuando el Gerente Público pase por primera vez al período de disponibilidad con remuneración, se inicia su vínculo laboral especial con la Autoridad, manteniendo subordinación con ésta.

Durante el período de disponibilidad sin remuneración queda suspendida la relación laboral del Gerente Público con la Autoridad sin perjuicio de la potestad disciplinaria de ésta.

Por otro lado también será suspendida en el caso de reasignación a una entidad receptora. Se produce la exclusión automática cuando supere el período de 36 meses consecutivos en situación de disponibilidad sin remuneración.

Artículo 15°, 16° y 17°, D.S. N° 030-2009-PCM (17.05.2009)

1.2. Beneficios Sociales

1.2.1. Descanso vacacional

- Transcurrido un año completo de servicios tendrán derecho al goce del descanso físico vacacional remunerado por 15 días, salvo acumulación convencional.
- Deberán disfrutar del descanso vacacional en forma consecutiva por lo menos 5 días consecutivos incluidos sábado y domingos.

- Podrán acumularse como máximo hasta dos períodos vacacionales consecutivos adquiridos, bajo responsabilidad de la Entidad Receptora.
- Para la remuneración vacacional se tomará como base la remuneración promedio que haya percibido el Gerente Público en los últimos 6 meses bajo subordinación de la Autoridad.

1.2.2. Jornada de trabajo

- Se sujetan a la jornada establecida en las entidades públicas, adaptándose a cada uno de los cargos.
- No se encuentran sujetos a la limitación del cumplimiento de la jornada máxima, es decir no generan horas extras o pago/compensación por el trabajo en sobretiempo.

1.2.3. Seguridad Social en salud y pensiones

- Se aplica la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, su reglamento y normas complementarias; y Decreto Legislativo N° 19990, Ley del Sistema Nacional de Pensiones, Decreto Supremo N° 054-97-EF, TUO del Sistema Privado de Pensiones, su reglamento y normas complementarias.

1.2.4. Gastos por traslado

- Se entregarán cuando el Gerente Público deba realizar un cambio de residencia al lugar de destino, según escala aprobada por la Autoridad, en coordinación con el MEF.
- Son a cargo del presupuesto institucional de la Autoridad.
- No tiene naturaleza remunerativa, pensionaria ni servirá de base de cálculo para cualquier otro beneficio o asignación de toda índole, cualquiera sea su fuente de financiamiento.
- Deberá ser devuelto por el Gerente Público en caso que renuncie dentro del primer año del período de asignación, con cargo a su liquidación.

1.2.5. Compensación por tiempo de servicios

- Se aplica el Decreto Supremo N° 001-97-TR, TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y, toda norma de cálculo, pago y depósito del régimen laboral de la actividad privada.
- Al finalizar cada período de asignación, la entidad de destino efectuará la liquidación y abono de la CTS y demás beneficios.
- La CTS como los beneficios sociales, correspondientes a los períodos de disponibilidad con remuneración, serán acumulados y abonados por la Autoridad una vez que el Gerente Público deje el Cuerpo de Gerentes Públicos.

1.2.6. Defensa Legal

- Tienen derecho a contratar asesoría legal especializada, a su elección, para su defensa en procesos judiciales, administrativos, constitucionales, arbitrales, investigaciones congresales y policiales, por omisiones, actos o decisiones adoptadas o ejecutadas en el ejercicio de sus funciones, a consecuencia de encargos, aún cuando al momento de iniciarse el proceso el vínculo con la entidad hubiera concluido.
- La Autoridad se encargará de cubrir los gastos de asesoría legal, mencionada en el párrafo anterior, con sus propios recursos.
- El Gerente Público deberá reembolsar el monto abonado por conceptos de honorarios profesionales de la asesoría especializada, por parte de la Autoridad, si al terminar el proceso se demostrara su responsabilidad.
- Para la cobertura de las contingencias derivadas de los procesos, la Autoridad podrá contratar una póliza de seguro.

Artículo 10°, D.Leg. N° 1024 (26.06.2008); Artículo 18°, D.S. N° 030-2009-PCM (17.05.2009)

DERECHOS		CONTENIDO
Remuneración	SÍ	- Remuneración y conceptos no remunerativos, de acuerdo a la plaza que ocupen: Entidad solicitante. - Remuneración complementaria: la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Vacaciones	SÍ	- 15 días. - Descanso mínimo en forma consecutiva: 5 días. - Acumulación convencional.
Jornada de Trabajo	NO	- No están sujetos a la jornada máxima de la Entidad solicitante.
Seguridad Social en Salud	NO	Aplicación de la Ley N° 26790, reglamento y normas complementarias.
Seguridad Social en Pensiones	NO	Aplicación del D.Ley N° 19990 y normas complementarias/modificatorias; D.S. N° 054-97-EF.
CTS	SÍ	Aplicación del D.S. N° 001-97-TR.
Defensa Legal	SÍ	Con cargo a los recursos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Gratificaciones de julio y diciembre	NO	
Seguro de Vida Ley	NO	
Indemnización por despido arbitrario	NO	

1.3. Remuneraciones

La remuneración será abonada de acuerdo al régimen establecido por el Cuerpo de Gerentes Públicos, que a su vez será solventada de manera compartida entre la Entidad solicitante y la Autoridad.

La remuneración será asumida por la Entidad solicitante así como todos los conceptos no remunerativos que correspondan a la plaza que ocupen, siendo la Autoridad quien complementará el monto hasta alcanzar la suma que le corresponda al Gerente, de acuerdo a su escala.

Artículo 10° inciso a), D.Leg. N° 1024 (21.06.2008); Artículo 18° inciso 18.1, D.S. N° 030-2009-PCM (17.05.2009)

1.3.1. Aprobación de la política remunerativa

La política remunerativa de los Gerentes Públicos es propuesta por la Autoridad y aprobada por el MEF.

Artículo 13°, D.Leg. N° 1024 (21.06.2008)

1.3.2. Ingreso máximo de los Gerentes Públicos

Es importante señalar que dentro de la 1° Disposición Complementaria Final se establece que los miembros del Cuerpo de Gerentes Públicos podrán percibir un ingreso hasta un 30% mayor al de los Ministros de Estado, como máximo.

1° D.C. y F., D. Leg. N° 1024 (21.06.2008)

1.3.3. Remuneración durante el período de disponibilidad

El Gerente Público que se encuentre en proceso de recolocación luego de concluidos sus servicios en la Entidad Receptora, percibirá durante dos meses la remuneración equivalente al 85% del ingreso mensual percibido durante el último año de Asignación que será a cargo de la Autoridad. No se encontrarán en este supuesto el Gerente Público que haya concluido su vínculo laboral con una Entidad Receptora como consecuencia de la aplicación de una sanción disciplinaria firme.

Artículos 18° inciso 18.8, D.S. N° 030-2009-PCM (17.05.2009)

1.3.4. Pago de remuneraciones, beneficios y contribuciones

La Autoridad complementará el pago de remuneraciones, beneficios y contribuciones y otros que correspondan al Gerente Público.

Artículo 19°, D.S. N° 030-2009-PCM (17.05.2009)

2. El Régimen especial para los Gobiernos Regionales y Locales que deseen implementar procesos de modernización institucional

Mediante el Decreto Legislativo N° 1026, publicado en el diario oficial El Peruano, el 21 de junio de 2008, se estableció un régimen especial facultativo para los gobiernos regionales y locales que deseen implementar procesos de modernización institucional integral. Entre los objetivos de la presente norma esta el establecer las reglas para efectivizar la transferencia de recursos humanos del gobierno nacional a los gobiernos regionales y locales en el marco del proceso de descentralización.

2.1. Inicio del proceso

El gobierno regional o local, que desee emprender un proceso de modernización institucional, debe preparar un Expediente de Modernización Institucional, que constituye el sustento técnico de las medidas a adoptar y que debe incluir:

- Objetivos a lograr con la modernización.
- Descripción de los cambios concretos a implementar a nivel de la organización, procesos y recursos humanos, debidamente sustentados.
- Proceso y cronograma para la modernización institucional.

La Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros establecerá los lineamientos técnicos y estructura del Expediente, con opinión de la Autoridad Nacional del Servicio Civil en materia de recursos humanos.

Concluido el primer proceso de modernización institucional, los gobiernos regionales y locales podrán iniciar nuevos procesos de modernización institucional una vez transcurrido un período no menor de tres años desde la conclusión de proceso anterior; asimismo, deberán sujetarse a las condiciones y límites técnicos de vinculación y desvinculación que establezcan las normas reglamentarias.

Artículos 3° y 4° D.C.F., D.Leg. N° 1026 (21.06.2008)

2.2. Cambios a implementar

Pueden incluir los siguientes aspectos:

- Incorporación de nuevos profesionales de los grupos ocupacionales Funcionario y Profesional, vía concurso y mediante contrato temporal de 3 años renovables, siempre y cuando la entidad cuente con la disponibilidad presupuestal.
- Mejora de la retribución económica de su personal de puestos clave de los grupos ocupacionales Funcionario y Profesional, siempre y cuando la entidad cuente con disponibilidad presupuestal y que se realice en el marco del régimen al que pertenece la institución, previa coordinación con la Autoridad y el Ministerio de Economía y Finanzas.
- Modificación de su presupuesto para aplicar los cambios propuestos en el Expediente, de conformidad a las reglas presupuestales vigentes, sin incrementar el presupuesto total de personal de la entidad.
- Supresión de plazas que dejen de ser necesarias en virtud del expediente de Modernización Institucional, cuidando que las actividades y los servicios públicos no sean interrumpidos.
- Reorganización o supresión de áreas, dependencias y servicios, así como supresión de plazas de su Presupuesto Analítico de Personal y ajustes que correspondan en su Cuadro para Asignación de Personal para adecuarse a la nueva organización. Las personas que cesen por supresión de plaza, tendrán derecho a una indemnización de acuerdo a las normas reglamentarias y, de cumplir

el perfil respectivo serán incorporadas en la relación nacional de elegibles para futuros concursos en las entidades por un período máximo de un (1) año.

Artículos 5° y 5º D.C.F., D.Leg. N° 1026 (21.06.2008)

2.3. Plazo

El plazo máximo de ejecución del proceso de modernización institucional es de un año, contado a partir de aprobada la incorporación al régimen.

Artículo 6°, D.Leg. N° 1026 (21.06.2008)

3. Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS

El 28 de junio del 2008 fue publicado el Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, el cual fue reglamentado el 25 de noviembre del mismo año mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, es necesario mencionar que éste es un régimen de aplicación exclusiva para entidades del Estado.

Posteriormente, el 6 de abril del 2012 se publicó la Ley N° 29849, Ley que tiene por objeto establecer la eliminación progresiva del régimen especial de contrataciones administrativas de servicios, precisando que el CAS constituye una modalidad especial de contratación laboral privativa del Estado. Estableciendo, asimismo, que el régimen laboral especial del Decreto Legislativo N° 1057 tiene carácter transitorio.

3.1. Ámbito de aplicación

Comprende a todas las entidades y contratos de la administración pública, excepto a:

- Empresas del Estado.
- Contratos financiados por alguna entidad de cooperación internacional con cargo a sus propios recursos, aquellos que mediante convenio administren recursos del Estado Peruano para fines de contratación de personal altamente calificado.
- Convenios de modalidades formativas laborales.
- Contratos de prestación de servicios, consultoría, asesoría o cualquier otra modalidad contractual de prestaciones de servicios autónomos que se realizan fuera del local de la entidad contratante.
- La entidades públicas que cuenten con personal contratado a través de convenios de administración de recursos, del Fondo de Apoyo Gerencial del Sector Público u otros similares, salvo que decidan lo contrario, en cuyo caso, se les exonerará del procedimiento de contratación.
- Cargos cubiertos por personas designadas por resolución.
- La ejecución de proyectos de inversión.

Artículo 2°, D. Leg. N° 1057 (28.06.2008), artículo 2° y 4º. D.C.T., D.S. N° 075-2008-PCM (25.11.2008), artículo 4° D.U. N° 057-2009

3.2. Procedimiento de Contratación

El acceso al régimen de contratación administrativa de servicios se realiza obligatoriamente mediante concurso público.

3.2.1. Requisitos

- Requerimiento realizado por la dependencia usuaria o contratante.
- Existencia de disponibilidad presupuestaria.

Artículo 4°, D.Leg. N° 1057 (28.06.2008)

3.2.2. Etapas

3.2.2.1. Preparatoria

Comprende el requerimiento del órgano o unidad usuaria, que incluye:

- Descripción del servicio a realizar.

- Requisitos mínimos y competencias que deba reunir el postulante.
- Descripción de las etapas del procedimiento.
- Justificación de la necesidad de contratación.
- Disponibilidad presupuestaria.

3.2.2.2. Convocatoria

La convocatoria se realiza a través del portal institucional de la entidad convocante, en el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en el Portal del Estado Peruano, sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información. La publicación de la convocatoria debe hacerse y mantenerse desde, cuando menos, cinco (5) días hábiles previos al inicio de la etapa de selección. Debe incluir:

- El cronograma y etapas del procedimiento de contratación.
- Los mecanismos de evaluación.
- Los requisitos mínimos a cumplir por el postulante y las condiciones esenciales del contrato, entre ellas, el lugar en el que se prestará el servicio, el plazo de duración del contrato y el monto de la retribución a pagar.

3.2.2.3. Selección

Comprende la evaluación objetiva del postulante relacionado con las necesidades del servicio. Esta evaluación debe tener los siguientes requisitos:

- La evaluación debe incluir la evaluación curricular y, a criterio de la entidad contratante, la evaluación escrita y entrevista.
- Se debe realizar tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades del servicio.
- Debe garantizar los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades.
- El resultado se publicará a través de los mismos medios usados para la publicación de la convocatoria, en forma de lista de orden de mérito que debe contener los nombres y puntajes de los postulantes.

3.2.2.4. Suscripción y registro de contrato

Comprende la suscripción del contrato dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de los resultados. Si vencido el plazo el seleccionado no suscribe el contrato por causas objetivas imputables a él, se debe declarar seleccionada a la persona que ocupa el orden de mérito inmediatamente siguiente, para que proceda a la suscripción del respectivo contrato dentro del mismo plazo, contado a partir de la respectiva notificación.

Una vez suscrito el contrato, la entidad tiene cinco días hábiles para ingresarlo al registro de contratos administrativos de servicios de cada entidad.

Artículo 3° del D.S. N° 075-2008-PCM (25.11.2008), modificado por el D.S. N° 065-2011-PCM (06.2011)

3.2.3. Impedimentos

- Personas con inhabilitación administrativa o judicial para contratar con el Estado.
- Personas con impedimento para ser postores o contratistas, expresamente previsto por disposiciones legales y reglamentarias sobre la materia.
- Personas que perciben otros ingresos del Estado, salvo que dejen de percibir estos ingresos al momento de ser contratados a través del régimen de CAS o que éstos provengan de la actividad docente o por ser miembros únicamente de un órgano colegiado.
- Personas con vínculo de parentesco –hasta el cuarto grado de consanguinidad segundo de afinidad y por razón de matrimonio– con algún funcionario de dirección y/o personal

de confianza de las entidades y reparticiones públicas que conforman el Sector Público Nacional, así como de las empresas del Estado o, de aquellos que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal, o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección, de acuerdo a la Ley N° 26771.

Artículos 3°, 4°, 3ª D.C.T. y 5ª D.C.F., D.S. N° 075-2008-PCM (25.11.2008)

3.3. Derechos laborales

- Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida.
- Jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Cuando labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, les será aplicable tal jornada especial.
- Descanso semanal obligatorio de 24 horas consecutivas como mínimo.
- Tiempo de refrigerio que no forma parte de la jornada de trabajo.
- Aguinaldo por fiestas patrias y navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.
- Vacaciones remuneradas de 30 días naturales.
- Licencia con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales.
- Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- A la libertad sindical, ejercitada conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR y normas reglamentarias.
- A afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones, y cuando corresponda, afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- Afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud. La contribución para la afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado.
- Cuando el trabajador se encuentre percibiendo subsidios como consecuencia de descanso médico o licencia pre y post natal, le corresponderá percibir las prestaciones derivadas del régimen contributivo referido en el párrafo anterior, debiendo asumir la entidad contratante la diferencia entre la prestación económica de EsSalud y la remuneración mensual del trabajador.
- Recibir al término del contrato un certificado de trabajo.

Artículo 6°, D. Leg. N° 1057 (28.06.2008), modificado por el artículo 2°, Ley N° 29849 (06.04.2012)

3.4. Boletas de pago

Las entidades empleadoras están en la obligación de emitir boletas de pago a los trabajadores.

Artículo 10°, D. Leg. N° 1057 (28.06.2008), incorporada por el artículo 2°, Ley N° 29849 (06.04.2012)

3.5. Derechos de la entidad contratante

3.5.1. Poder de dirección

Modificar unilateralmente, por razones objetivas debidamente justificadas, el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato. Frente a lo cual se debe tener en cuenta:

- La modificación del lugar, no incluye la variación de la provincia ni de la entidad en la que se presta el servicio.
- La modificación del tiempo, no incluye la variación del plazo del contrato.

- La modificación del modo de la prestación de servicios, no incluye la variación de la función o cargo ni del monto de la retribución originalmente pactada.

Artículo 7°, D.S. N° 075-2008-PCM (25.11.2008) modificado por el D.S. N° 065-2011-PCM (27.07.2011)

3.5.2. Poder disciplinario

Las personas contratadas bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 prestan servicios subordinados. En tal sentido, las entidades se encuentran facultadas para dirigir la prestación de dichos servicios, normarlos, dictar las órdenes necesarias para su ejecución y sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador, respetando los principios de tipicidad, proporcionalidad y razonabilidad. Así, se ejerce el poder disciplinario de la siguiente manera:

- El poder disciplinario comprende la potestad de sancionar el incumplimiento de cualquier clase de obligación, tanto de origen contractual como legal, administrativo o funcional, conforme al procedimiento establecido a los efectos por la normativa de la materia.
- Cada entidad adecua los instrumentos internos conforme a los cuales ejerce el poder disciplinario, en concordancia con las reglas y/o lineamientos elaborados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.
- Contra los actos en materia disciplinaria emitidos respecto de trabajadores bajo este régimen, procede la interposición de recurso de apelación, cuyo conocimiento y resolución en última instancia administrativa corresponde al Tribunal del Servicio Civil.

Artículo 15, D.S. N° 075-2008-PCM, modificado por el D.S. N° 065-2011-PCM (27.07.2011)

3.6. Duración del contrato

El contrato administrativo de servicios es de plazo determinado bajo los siguientes requisitos:

- La duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación.
- El contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades.
- Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prórroga o renovación anterior.
- En caso el trabajador continúe laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prórroga que esté por vencer, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a los funcionarios o servidores que generaron tal ampliación automática.
- La entidad contratante informa al trabajador sobre la no renovación, con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato.

Artículo 5°, D. Leg. N° 1057 (28.06.2008) y artículo 5°, D.S. N° 075-2008-PCM (25.11.2008) modificado por el D.S. N° 065-2011-PCM (27.07.2011)

CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS - CAS			
Incompatibilidades	Pensionistas	D. Ley N° 20530.	Sí
		D. Leg. N° 19990.	No
		Sistema Privado de Pensiones (AFP).	No
	Trabajadores	Administrativo.	Sí
		Docente.	No

CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS - CAS		
Derechos	Vacaciones	30 días.
	Jornada máxima	8 horas diarias o 48 horas semanales.
	Descanso semanal obligatorio	24 horas consecutivas a la semana.
Ámbito tributario	Tipo de renta generada	4ª categoría.
	Documentos	Boletas de pago.
	Declaración	1. Se debe declarar en el PDT 601 como trabajador con el código 67 y declarar el tipo de contrato con el código 14. 2. La contraprestación deberá ser registrada con el código 2039: RETRIB CONTRATACIÓN ADM SERVICIOS, en el rubro de RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO.
Seguridad social	EsSalud	1. Sujeto obligado: entidad estatal. 2. Aportación máxima: 30% de la UIT.
	Sistema pensionario	Obligatorio: el trabajador deberá optar por un régimen pensionario (AFP u ONP).
Responsabilidades y prohibiciones de los funcionarios y entidades contratantes	Funcionarios	Aquellos funcionarios o servidores públicos que contraten personal que realice servicios dependientes, fuera de las reglas del D. Leg. 1057, incurrirán en falta administrativa y, como consecuencia, serán responsables civiles por los daños y perjuicios originados al Estado.
	Entidades	1. A partir de la vigencia del D. Leg. N° 1057 queda prohibido para las entidades del sector público la suscripción o prórroga de contratos de servicios no personales o, de cualquier modalidad contractual para la prestación de servicios no autónomos. 2. Prohibición hacia las entidades del Sector Público de contratar servicios permanentes a través de empresas de servicios temporales o de cooperativas de trabajadores, excepto que sea para cubrir personal permanente ausente temporalmente y, solamente, durante tres meses.

3.7. Suspensión y extinción del contrato administrativo de servicios

3.7.1. Suspensión

a. Con contraprestación

- Supuestos regulados en la Ley N° 26790 (subsidios).
- Descanso pre y post natal.
- Por causa fortuita o de fuerza mayor.
- Permiso por lactancia materna hasta que el menor cumpla un año de edad, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 27240.
- Licencia por paternidad de 4 días hábiles, en el caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 29409.
- Cuando corresponda conforme a lo dispuesto en las normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Por hacer uso del descanso físico semanal, anual y del compensatorio por horas laboradas en sobretiempo.

- Por fallecimiento de cónyuge, concubina, padres, hijos o hermanos hasta por tres (3) días pudiendo extenderse hasta (3) tres días más cuando el deceso se produce en provincia diferente a donde labora el trabajador.

b. Sin contraprestación

Permisos personales en forma excepcional por causas justificadas.

Artículo 12°, D.S. N° 075-2008-PCM (25.11.2008), modificado por el D.S. N° 065-2011-PCM (27.07.2011)

3.7.2. Extinción

- Fallecimiento.
- Extinción de la entidad contratante.
- Renuncia. En este caso, el trabajador debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. Este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad, por propia iniciativa o a pedido del contratado. En este último caso, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer día natural de presentado.
- Mutuo disenso.
- Invalidez absoluta permanente sobreviviente.
- Resolución arbitraria o injustificada. La resolución arbitraria o injustificada del contrato administrativo de servicios genera el derecho al pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de 3. El periodo de prueba es de 3 meses.
- Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.
- Vencimiento del plazo del contrato.

Artículo. 10°, D. Leg. N° 1057 (28.06.2008), incorporado por el artículo 3°, Ley N° 29849 (06.04.2012)

3.7.3. Extinción por decisión unilateral de la entidad

3.7.3.1. Extinción justificada

Extinción por incumplimiento de obligaciones o deficiencia en el cumplimiento de las tareas por parte del trabajador.

Frente a este supuesto se debe seguir el siguiente procedimiento:

- Notificar al contratado la imputación de la falta.
- El contratado debe realizar sus descargos en un plazo máximo de 5 días hábiles el cual puede ser ampliado por la entidad contratante.
- Vencido el plazo para los descargos del contratado, la entidad debe emitir decisión debidamente motivada y de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.
- Emitida la decisión frente a la extinción del contrato la entidad debe comunicarla al contratado en un plazo no menor a 10 días hábiles.
- La decisión de la entidad agota la vía administrativa.

3.7.3.2. Extinción injustificada

La entidad tiene la obligación de pagar automáticamente al trabajador cesado la indemnización equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir, hasta un importe máximo equivalente a 3 meses.

Artículo 13°, D.S. N° 075-2008-PCM (25.11.2008), modifica do por D.S. N° 065-2011-PCM (27.07.2011) y artículo 10°, D. Leg. N° 1057 (28.06.2008), incorporado por el artículo 3°, Ley N° 29849 (06.04.2012)

3.8. Responsabilidades y prohibiciones de los funcionarios públicos y de las entidades usuarias contratantes

Responsabilidad administrativa de funcionarios o servidores públicos que contraten personal que realice servicios dependientes, fuera de las reglas del régimen de contratación administrativa de servicios y, como consecuencia, serán responsables civiles por los daños y perjuicios originados al Estado.

Prohibición de las entidades del sector público a suscribir o prorrogar los contratos de servicios no personales o, de cualquier modalidad contractual para la prestación de servicios no autónomos.

Prohibición de las entidades del sector público a contratar servicios temporales o de cooperativas de trabajadores, excepto que sea para cubrir personal permanente ausente temporalmente y, solamente, durante tres meses.

Artículo 7° y 3ª D.C.F., D. Leg. N° 1057 (28.06.2008)

3.9. Solución de controversias

Los conflictos derivados de la prestación de servicios en el régimen especial de contratación administrativa de servicios serán resueltos por la Oficina de Recursos Humanos de cada entidad, o la que haga sus veces. Contra resolución emitida cabe interponer recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil o en caso contrario al superior jerárquico del órgano emisor del acto impugnado.

Artículo 16°, D.S. N° 075-2008-PCM (25.11.2008) modificado por el D.S. N° 065-2011-PCM (27.07.2011)

3.10. Régimen tributario

Para efectos del impuesto a la renta, las remuneraciones derivadas de los servicios prestados bajo este régimen son calificados como rentas de cuarta categoría.

Artículo 12°, Leg. N° 1057 (28.06.2008)

CAPÍTULO 39

El nuevo Régimen del Servicio Civil

Mediante la Ley N° 30057 (04.07.2013), se aprobó la Ley del Servicio Civil, norma cuya finalidad es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. Asimismo, se establece como finalidad del Servicio Civil, que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

La Ley del Servicio Civil se aplica gradualmente a partir de la vigencia de su Reglamento y la decisión de acogerse de la entidad, siendo que para el caso de los trabajadores bajo el Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo N° 728, el pase al nuevo régimen del servicio civil será voluntario y mediante concurso público.

1. Ámbito de Aplicación

El servicio civil comprende a todos los servidores civiles que brindan servicios en toda entidad del Estado independientemente de su nivel de gobierno y del régimen en el que se encuentren.

El régimen del Servicio Civil se aplica a las entidades públicas de:

- El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos.
- El Poder Legislativo.
- El Poder Judicial.
- Los Gobiernos Regionales.
- Los Gobiernos Locales.
- Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.
- Las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público.

• Exclusiones

Se encuentran excluidos del régimen del Servicio Civil:

- Las Empresas del Estado.
- El Banco Central de Reserva del Perú.
- El Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria.
- La Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.
- La Contraloría General de la República.
- Los servidores sujetos a carreras especiales.
- Los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales.

El personal que presta servicios en las entidades excluidas de aplicación de la Ley de Servicio Civil, se rigen por sus propias normas y supletoriamente por el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador.

Artículo 1° y 1ra. D. C. F., Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo III, D. S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)

2. Principios

- **Interés general.** El régimen del Servicio Civil se fundamenta en la necesidad de recursos humanos para una adecuada prestación de servicios públicos.
- **Eficacia y eficiencia.** El Servicio Civil y su régimen buscan el logro de los objetivos del Estado y la realización de

- prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y la optimización de los recursos destinados a este fin.
- **Igualdad de oportunidades.** Las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
 - **Mérito.** El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles.
 - **Provisión presupuestaria.** Todo acto relativo al sistema del Servicio Civil está supeditado a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como a estar previamente autorizado y presupuestado.
 - **Legalidad y especialidad normativa.** El régimen del Servicio Civil se rige únicamente por lo establecido en la Constitución Política, la presente Ley y sus normas reglamentarias.
 - **Transparencia.** La información relativa a la gestión del régimen del Servicio Civil es confiable, accesible y oportuna.
 - **Rendición de cuentas de la gestión.** Los servidores públicos encargados de la gestión de las entidades públicas rinden cuentas de la gestión que ejecutan.
 - **Probidad y ética pública.** El Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actúan de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública.
 - **Flexibilidad.** El Servicio Civil procura adaptarse a las necesidades del Estado y de los administrados.
 - **Protección contra el término arbitrario del Servicio Civil.** La presente Ley otorga al servidor civil adecuada protección contra el término arbitrario del Servicio Civil.

Artículo III, Ley N° 30057 (04.07.2013)

3. Clasificación de los Servidores Civiles

Los servidores civiles de las entidades públicas se clasifican en los siguientes grupos:

- Funcionario público.
- Directivo público.
- Servidor Civil de Carrera.
- Servidor de actividades complementarias.

En cualquiera de estos grupos pueden existir servidores de confianza.

Artículo 2°, Ley N° 30057 (04.07.2013)

3.1. Funcionario Público.

El funcionario público ejerce atribuciones políticas, normativas y administrativas. Las dos primeras son entendidas como la facultad de diseñar y aprobar políticas y normas o reglas de carácter general, en el ámbito y las materias de su competencia. La tercera es entendida como actos de dirección y de gestión interna. Asimismo, se clasifican en:

- a. **Funcionario público de elección popular, directa y universal.** Es el elegido mediante elección popular, directa y universal, como consecuencia de un proceso electoral conducido por la autoridad competente para tal fin.
- b. **Funcionario público de designación o remoción regulada.** Es aquel cuyos requisitos, proceso de acceso, período de vigencia o causales de remoción están regulados en norma especial con rango de ley.
- c. **Funcionario público de libre designación y remoción.** Es aquel cuyo acceso al Servicio Civil se realiza por libre decisión del funcionario público que lo designa, basada en la confianza para realizar funciones de naturaleza política, normativa o administrativa.

Artículo 51°, 52°, 54° y 55°, Ley N° 30057 (04.07.2013)

3.2. Directivo Público.

El directivo público tiene funciones de organización, dirección o toma de decisiones sobre los recursos a su cargo; vela por el logro de los objetivos asignados y supervisa el logro de metas de los servidores civiles bajo su responsabilidad.

El ingreso a un puesto directivo público se realiza por concurso público de méritos realizado por cada entidad, cumpliendo con el perfil del puesto respectivo. En el caso de los servidores de confianza, aun cuando no se requiere concurso, deben cumplir con el perfil establecido para el puesto.

Sólo el 20% de los directivos públicos existentes en cada entidad pública puede ser ocupado por servidores de confianza, Servir puede establecer otros límites.

Artículo 58°, 59°, y 64°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 237° y 238°, D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)

3.3. Servidor Civil de Carrera.

El servidor civil de carrera realiza actividades directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad pública. El Servicio Civil de Carrera es un sistema único e integrado. No comprende a los funcionarios, los directivos públicos, los servidores de confianza, los servidores de servicios complementarios ni los contratados temporalmente.

Artículo 65°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 246°, D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)

3.3.1. Incorporación y Reingreso

La incorporación al grupo de servidores civiles de carrera se efectúa mediante concurso público de méritos abierto o transversal.

- **Concurso público de méritos transversal.** Es el proceso por el que se accede a un puesto distinto en la propia entidad o en una entidad diferente y al que sólo pueden postular los servidores civiles de carrera, siempre que cumplan con el perfil del puesto.
- **Concurso público de méritos abierto.** Es el proceso por el que se accede a un puesto propio de la carrera pública y al que puede postular cualquier persona sea o no servidor civil de carrera siempre que cumpla con el perfil del puesto.

El servidor civil de carrera que se incorpora mediante concurso público se sujeta a un período de prueba de 3 meses.

Para participar en un concurso público de méritos transversal el servidor civil de carrera debe cumplir, como mínimo, con un tiempo de permanencia de 2 años en su puesto; y contar con, al menos, una calificación de “personal de buen rendimiento” en las evaluaciones de los últimos 2 años.

Los servidores civiles de carrera que renuncien pueden reingresar al Servicio Civil de Carrera en el mismo nivel o en un nivel superior, siempre que ganen el concurso público de méritos transversal convocado para el puesto al que postulen. El reingreso debe producirse dentro de los dos (2) años posteriores a la renuncia.

Artículo 67°, 68°, 71° y 72°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 190°, 251° y 252°, D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)

3.3.2. Progresión de los Servidores Civiles de Carrera

La progresión implica que el servidor de carrera accede a un puesto vacante en cualquier entidad pública incluyendo la propia, a través de un concurso público de méritos transversal. Se efectúa a un puesto:

- Del mismo nivel o superior, dentro de una misma familia de puestos.
- Del mismo nivel, superior o inferior en otra familia de puestos.

La progresión puede ocurrir hasta en 2 niveles superiores, respecto del nivel en que se encuentra el servidor civil.

Artículo 69° Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 249° y 258°, D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)

3.4. Servidor de Actividades Complementarias

Los servidores de actividades complementarias realizan funciones de soporte, complemento, manuales u operativas respecto de las funciones sustantivas y de administración interna que realiza cada entidad. Se ingresa mediante concurso público de méritos. Para los casos de convocatorias a procesos de selección a plazo indeterminado, el ganador del concurso público de méritos pasa por un período de prueba que no puede ser mayor a 3 meses.

Los servidores civiles de actividades complementarias son contratados a plazo indeterminado o a plazo fijo. Los contratos a plazo fijo requieren período de prueba y proceden para la ejecución de proyectos o servicios específicos. Los contratos culminan con la terminación del proyecto o servicio específico, el cumplimiento de la condición resolutoria o el vencimiento del plazo previsto en el contrato.

Artículo 74° al 76°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 260°, D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)

3.5. Servidor de Confianza.

Es un servidor civil que forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designó. Puede formar parte del grupo de directivos públicos, servidor civil de carrera, o servidor de actividades complementarias. Ingres a sin concurso público de méritos, sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa. No conforma un grupo y se sujeta a las reglas que correspondan al puesto que ocupa.

El número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al 5% del total de puestos previstos por la entidad pública, con un mínimo de 2 y un máximo de 50 servidores de confianza, correspondiendo al titular de la entidad pública la determinación de la ubicación de los servidores de confianza. Este porcentaje incluye a los directivos públicos. SERVIR puede establecer excepciones, debidamente justificadas a los topes (mínimos o máximos) señalados.

El vínculo entre los servidores de confianza y la entidad se establece en un contrato escrito de naturaleza temporal, cuya vigencia se condiciona a la confianza de quien los designa, y donde se precisan las condiciones de empleo, el puesto a ocupar y la contraprestación a percibir. El contrato puede resolverse, sin que ello genere el derecho a pago compensatorio, otorgamiento de suma a título de liberalidad ni indemnización alguna por la terminación del vínculo con la entidad pública.

Artículo 3°, 77°, 79°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 263° y 264°, D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)

4. El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos.

4.1. Integrantes del Sistema

El sistema está integrado por:

- La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).
- Las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas a las que se aplica el régimen del Servicio Civil, o las que hagan sus veces.
- El Tribunal del Servicio Civil.

No están comprendidas las empresas del Estado. No obstante, respecto de las empresas del Estado sujetas al ámbito de competencia del Fondo de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE, SERVIR podrá colaborar con el citado organismo, con sujeción a lo dispuesto en la Constitución Política del Perú y sus leyes especiales.

Artículo 4°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Ira. D. C. F., D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)

4.1.1. La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)

La Autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante SERVIR, formula la política nacional del Servicio Civil, ejerce la rectoría del sistema y resuelve las controversias, garantizando desde su elección como órgano técnico su autonomía, profesionalismo e imparcialidad.

Son funciones del SERVIR respecto del Servicio Civil:

- Formular, gestionar y evaluar periódicamente la política nacional del servicio civil que se implementa a través de políticas específicas en los subsistemas.
- Dictar normas, directivas, opiniones y reglas en materia del sistema administrativo de gestión de recursos humanos con carácter vinculante.
- Establecer metodologías, procedimientos e instrumentos que deben aplicar o utilizar las entidades.
- Realizar el monitoreo de los procesos correspondientes a la gestión de recursos humanos. SERVIR podrá solicitar información a las entidades sobre el cumplimiento o nivel de avances, de la normativa, directivas, reglas, metodologías, procedimientos o instrumentos establecidos.
- Supervisar a las oficinas de recursos humanos, lo cual comprende la revisión en vía de fiscalización posterior o concurrente y cuando lo determine conveniente, sobre el cumplimiento de los procesos, normatividad, directivas, reglas, metodologías, procedimientos, instrumentos correspondientes, entre otros, que formen parte del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, así como recomendar la revisión de las decisiones y actos de la entidad e imponer las medidas correctivas correspondientes.
- Sancionar los incumplimientos que se deriven de las normas o políticas del sistema de recursos humanos.
- Intervenir en caso de detectar graves irregularidades en la administración o gestión de los recursos humanos en materia de concursos.
- Resolución de controversias.
- Todas aquellas que la ley establezca.

Artículo 5°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 2°, D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)

4.1.2. Las Oficinas de Recursos Humanos.

Las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector.

Son funciones de las oficinas de recursos humanos:

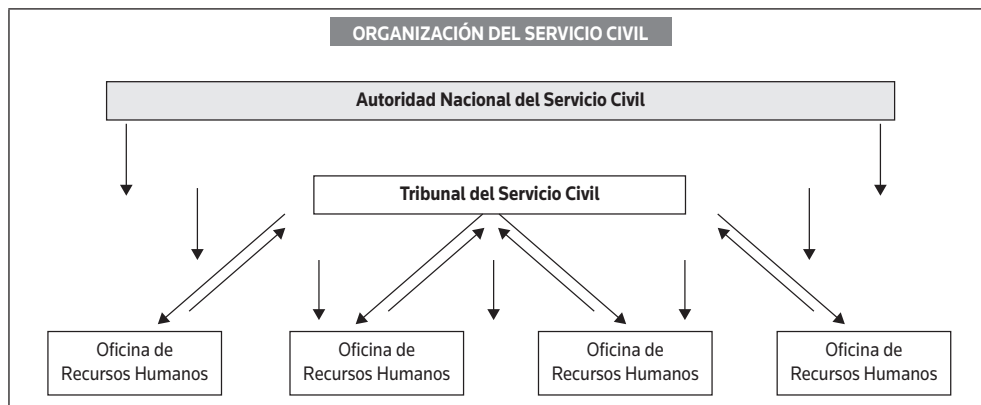
- Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por SERVIR y por la entidad.
- Formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión.
- Supervisar, desarrollar y aplicar iniciativas de mejora continua en los procesos que conforman el sistema de gestión de recursos humanos.
- Realizar el estudio y análisis cualitativo y cuantitativo de la provisión de personal al servicio de la entidad de acuerdo a las necesidades institucionales.
- Gestionar los perfiles de puestos.
- Administrar y mantener actualizado en el ámbito de su competencia el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil y el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido que lo integra.
- Otras funciones que se establezcan en las normas reglamentarias y lo dispuesto por el ente rector del sistema.

Artículo 6°, Ley N° 30057 (04.07.2013)

4.1.3. El Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil es un órgano integrante de SERVIR que tiene por función la resolución de las controversias individuales que se suscitan al interior del sistema.

Artículo 7º, Ley N° 30057 (04.07.2013)



4.2. Subsistemas de Recursos Humanos

El sistema administrativo de gestión de recursos humanos comprende siete (7) subsistemas, los mismos que contienen, como mínimo, los siguientes procesos:

4.2.1. Planificación de políticas de recursos humanos

Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son:

- Estrategia, políticas y procedimientos.
- Planificación de recursos humanos.

4.2.2. Organización del trabajo y su distribución

Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son:

- Diseño de los puestos.
- Administración de puestos.

4.2.3. Gestión del empleo

Este subsistema contiene procesos que han sido clasificados en dos grupos:

a. Gestión de la incorporación:

- Selección.
- Vinculación.
- Inducción.
- Período de prueba.

b. Administración de personas:

- Administración de legajos.
- Control de asistencia.
- Desplazamientos.
- Procedimientos disciplinarios.
- Desvinculación.

4.2.4. Gestión del rendimiento

El proceso de este subsistema es la evaluación de desempeño.

4.2.5. Gestión de la compensación

Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son:

- Administración de compensaciones.
- Administración de pensiones.

4.2.6. Gestión del desarrollo y la capacitación

Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son:

- Capacitación.
- Progresión en la carrera.

4.2.7. Gestión de relaciones humanas y sociales

Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son:

- Relaciones laborales individuales y colectivas.
- Seguridad y salud en el trabajo (SST).
- Bienestar social.
- Cultura y clima organizacional.
- Comunicación interna.

Artículo 3°, D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)

5. Régimen del Servicio Civil

5.1. Incorporación

5.1.1. Selección

El proceso de selección es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias. En el caso de servidores de confianza el proceso de selección se limita al cumplimiento del perfil establecido para el puesto y no requiere aprobar un concurso público de méritos.

Artículo 8°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 161°, D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)

5.1.2. Requisitos

- Estar en ejercicio pleno de sus derechos civiles.
- Cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el puesto.
- No tener condena por delito doloso.
- No estar inhabilitado administrativa o judicialmente para el ejercicio de la profesión, para contratar con el Estado o para desempeñar función pública.
- Tener la nacionalidad peruana, en los casos en que la naturaleza del puesto lo exija, conforme a la Constitución Política del Perú y a las leyes específicas.
- Los demás requisitos previstos en la Constitución Política del Perú y las leyes.

Artículo 9°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 162°, D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)

5.1.3. Nepotismo

Los servidores civiles incluyendo a los funcionarios que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección o contratación de personas, están prohibidos de ejercer dicha facultad en su entidad respecto a

sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio. Son nulos los contratos o designaciones que se realicen en contravención de lo señalado. Se aplica las mismas reglas en el caso de convivientes o uniones de hecho.

Artículo 83°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 160°, D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)

5.2. Capacitación

5.2.1. Finalidad

La capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del subsistema de gestión del desarrollo y la capacitación.

Artículo 10°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 9°, D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)

5.2.2. Actores

Los actores en la capacitación son:

- SERVIR en su calidad de ente rector.
- Las entidades del Estado a través de sus oficinas de recursos humanos.
- Los entes rectores de políticas nacionales y sectoriales y de los sistemas administrativos y funcionales.
- Los servidores civiles.
- Los proveedores de capacitación.

Artículo 12°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 10°, D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)

5.2.3. Certificación

La certificación es voluntaria y SERVIR se encarga de certificar los programas de capacitación laboral y profesional ofrecidos en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, preferentemente sobre los temas de Gestión Pública, Políticas Públicas, Desarrollo y Gestión de Proyectos para los tres niveles de gobierno.

Artículo 15°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 22°, D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)

5.2.4. Tipos de capacitación

Los tipos de capacitación son:

- a. Formación laboral.** Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. El personal del Servicio Civil puede acceder a la formación laboral con cargo a los recursos de la entidad, en el caso de los funcionarios públicos y servidores civiles de confianza, no puede exceder, por año, del doble del total de su compensación económica mensualizada. *Artículos 16° y 17°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículos 14° y 15°, D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)*
- b. Formación profesional.** Conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestrías en áreas requeridas por las entidades. Está destinada a preparar a los servidores públicos en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel. Solo los servidores civiles de carrera pueden ser sujetos de formación profesional,

excepcionalmente, los directivos públicos que no sean de confianza pueden acceder a maestrías, siempre que ellas provengan de un fondo sectorial, de un ente rector o de algún fideicomiso del Estado para becas y créditos.

Aquellos servidores civiles que reciban formación profesional con cargo a recursos del Estado peruano tienen la obligación de devolver el costo de la misma en caso de que obtengan notas desaprobatorias o menores a las exigidas por la entidad pública antes del inicio de la capacitación. *Artículos 16° y 18°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículos 17° y 18°, D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)*

5.2.5. Compromisos

Los servidores civiles beneficiados con acciones de formación laboral o profesional, deberán como mínimo comprometerse a:

- Permanecer en la entidad o devolver el íntegro del valor de la capacitación, o en su defecto el remanente según corresponda, en atención a la directiva aprobada por SERVIR.
- Aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por la entidad cuando corresponda.
- Sujetarse a las penalidades establecidas en caso de incumplimiento.
- Cumplir con los requerimientos de evaluación de la capacitación que le sean solicitados.
- Transmitir, a solicitud de la entidad, los conocimientos adquiridos con los demás servidores civiles de la institución.

Artículos 19°, D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)

5.2.6. Becarios

Los servidores civiles podrán postular a becas del sector público. Para postular, deben reunir, como mínimo, los siguientes requisitos:

- Formar parte del sector público por un período no menor a 4 años acumulados o 2 consecutivos que será contabilizado independientemente del número de entidades públicas en las que hubiera prestado servicio.
- Ser presentado como candidato a la beca por el titular o quien haga sus veces en la entidad.
- Acreditar la admisión al programa seleccionado.
- No haber sido sancionado con una suspensión en el último año de evaluación.

Artículos 24°, D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)

5.3. Rendimiento y Evaluación del Desempeño

5.3.1. Finalidad y alcances

La gestión del rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil. Identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad. Están sujetos a evaluación de desempeño los directivos públicos, los servidores civiles de carrera y los servidores de actividades complementarias. La evaluación es la base para la progresión en el grupo de servidores civiles de carrera, las compensaciones y la determinación de la permanencia en el Servicio Civil. El proceso de evaluación debe garantizar que se comunique al servidor civil los métodos, la oportunidad, las condiciones de la evaluación y los resultados de la misma, de manera que se puedan plantear los compromisos de mejora y realizar el seguimiento correspondiente, así como, ejercer derecho de defensa vía reconsideración o apelación.

Artículos 19°, 20°, 22°, 25° y 27°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 25°, D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)

5.3.2. Responsabilidades en materia de gestión del rendimiento

Son responsables de la gestión del rendimiento:

- SERVIR, como ente rector.
- El Titular de la Entidad, como máximo responsable del funcionamiento del sistema de gestión del rendimiento en su respectiva entidad.
- La oficina de recursos humanos, como instancia conductora del proceso de gestión del rendimiento en la entidad.
- Los funcionarios públicos, directivos públicos, jefes o responsables de área y, en general, quien tenga asignado funcionalmente servidores bajo supervisión, ejercen como evaluadores dentro del sistema y se responsabilizan de planificar, establecer metas y compromisos, realizar seguimiento al desempeño, evaluar el desempeño y realizar la retroalimentación de los servidores a su cargo.
- El Comité Institucional de Evaluación, confirma la calificación.
- Los servidores civiles deben participar activa, permanente y constructivamente en las diferentes etapas de la gestión de rendimiento.

Artículos 21°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 26°, D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)

5.3.3. Ciclo de gestión de rendimiento

La gestión del rendimiento es un ciclo continuo dentro de una entidad y contempla las siguientes etapas:

- Etapa de planificación.
- Etapa de establecimiento de metas y compromisos.
- Etapa de seguimiento.
- Etapa de evaluación.
- Etapa de retroalimentación.

En razón a su naturaleza y características propias, las entidades podrán contar con alternativas de calendario, que no necesariamente tenga a enero como mes de inicio, siempre que se asegure como mínimo la sujeción a las etapas previstas en el reglamento y la evaluación de desempeño se realice anualmente. El titular de la entidad mediante resolución aprueba el calendario de la entidad y sus modificaciones.

Artículo 37°, D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)

5.3.4. Proceso de evaluación

La evaluación de desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor público en cumplimiento de los objetivos y funciones de su puesto. Todo proceso de evaluación se sujeta a las siguientes reglas mínimas:

- Los factores a medir deben estar relacionados con las funciones del puesto.
- Se realiza en función de factores o metas mensurables y verificables.
- El servidor debe conocer por anticipado los procedimientos, factores o metas con los que es evaluado.
- Se realiza con una periodicidad anual.
- El servidor que no participe en un proceso de evaluación por motivos atribuibles a su exclusiva responsabilidad es calificado como personal desaprobado.

La evaluación de desempeño debe ajustarse a las características institucionales, a los servicios que brindan y a los tipos de puesto existentes en una entidad. SERVIR establece criterios objetivos para definir el tipo de evaluación de desempeño que corresponde en cada caso.

La evaluación se realiza tomando en cuenta, principalmente, factores o metas individuales relacionadas a la función que desempeña el servidor. Adicionalmente, se pueden tomar en cuenta factores grupales cuando se hubiera establecido oficialmente indicadores de gestión para la entidad y sus unidades orgánicas.

Artículos 22° al 24°, Ley N° 30057 (04.07.2013)

5.3.5. Consecuencia

Por la evaluación, se califica a los servidores como:

- Personal de rendimiento distinguido;
- Personal de buen rendimiento;
- Personal de rendimiento sujeto a observación; y,
- Personal desaprobado.

Solo los servidores que califiquen como personal de rendimiento distinguido o personal de buen rendimiento tienen derecho a participar en los procesos de progresión en la carrera que se convoquen en el Estado. Las entidades solo pueden calificar como personal de rendimiento distinguido hasta el diez por ciento (10%) de los servidores civiles en cada evaluación.

Las oficinas de recursos humanos, o las que hagan sus veces, deberán desarrollar actividades de capacitación para atender los casos de personal evaluado en la categoría de personal de rendimiento sujeto a observación, que garantice un proceso adecuado de formación laboral, en los seis (6) meses posteriores a la evaluación.

Si habiendo recibido formación laboral el servidor fuera evaluado por segunda vez como personal de rendimiento sujeto a observación, es calificado como personal “desaprobado”. La calificación como personal “desaprobado” lleva a la terminación del vínculo.

El servidor puede solicitar documentadamente la confirmación de la calificación adjudicada ante un Comité que define la situación de modo irrecurrible, en caso la calificación sea como personal “desaprobado” en deberá recurrir al Tribunal del Servicio Civil en vía de apelación.

Artículos 25° y 26°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículos 46°, 47° y 49°, D.S. N° 040-2014-PCM (13.06.2014)

5.4. Compensaciones

5.4.1. Definición, objetivo y estructura

La compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa. El objetivo de la compensación es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La compensación se estructura de la siguiente manera:

- La compensación económica del puesto es la contraprestación en dinero, correspondiente a las actividades realizadas en un determinado puesto.
- La compensación no económica está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles. Estos beneficios no son de libre disposición del servidor.

Artículos 28° y 29°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 3°, D.S. N° 138-2014-EF (13.06.2014)

5.4.2. Principios

La gestión de la compensación se realiza a través del conjunto de principios, normas y medidas institucionales que regulan la retribución por la prestación de servicios personales al Estado. La gestión de la compensación se basa en los siguientes principios:

- **Competitividad:** El sistema de compensaciones busca atraer y retener personal idóneo en el Servicio Civil peruano.
- **Equidad:** Al trabajo desempeñado en puestos similares pero en condiciones diferentes de exigencia, responsabilidad o complejidad le corresponde diferente compensación económica y al trabajo desempeñado en puestos y condiciones similares le corresponde similar compensación económica.
- **Consistencia interna:** Las compensaciones dentro de la misma entidad guardan relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto.
- **Consistencia intergubernamental:** Las compensaciones de puestos similares, entre las entidades de la administración pública son comparables entre sí. Esta regla se aplica teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad y competencias de la entidad.

Artículo 30°, Ley N° 30057 (04.07.2013)

5.4.3. Compensaciones económicas

5.4.3.1. Composición

La compensación económica que corresponde al servidor civil se determina como un monto anual, compuesta por:

- Valorización Principal.
- Valorización ajustada.
- Valorización priorizada cuando se presenten situaciones atípicas para el desempeño del puesto.

Se abona al servidor civil en pagos mensuales, equivalente cada uno a 1/14 de dicho monto, y en dos pagos adicionales al año, por concepto de aguinaldos, equivalentes también, cada uno de ellos, a 1/14 del mismo monto anual.

El pago de la compensación económica se efectúa al servidor civil como contraprestación por el desempeño de las funciones del puesto que ocupa, razón por la cual solo procede por el servicio efectivamente realizado.

El valor día efectivo de servicio se obtiene de dividir entre 365 el monto equivalente a 12/14 de la compensación económica.

Artículo 31°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 4° y 5°, D.S. N° 138-2014-EF (13.06.2014)

5.4.3.2. Valorización de la compensación económica

Es el mecanismo por el cual se determina el monto que se asigna a un puesto determinado y que, como contraprestación en dinero, corresponde otorgar al servidor civil que lo ocupe.

La determinación de ese monto implica la valorización del puesto, y corresponde ser validada por el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de su Dirección General de Gestión de Recursos Públicos, considerando lo propuesto por la entidad.

Asimismo, la norma ha determinado mediante cuadros anexos la determinación de la valorización de los siguientes puestos:

- Valorización principal de un puesto de directivo público.
- Valorización ajustada correspondiente a un puesto de directivo público.
- Valorización principal que corresponde a un puesto de servidor civil de carrera.
- Valorización ajustada correspondiente a un puesto de servidor civil de carrera.
- Valorización principal que corresponde a un puesto de servidor de actividades complementarias.
- Valorización ajustada correspondiente a un puesto de servidor de actividades complementarias.

Artículos 7° al 12°, D.S. N° 138-2014-EF (13.06.2014)

5.4.3.3. Fuente de financiamiento de la compensación económica del puesto

Se financia con recursos ordinarios, recursos directamente recaudados o ambos, de acuerdo a las partidas presupuestales correspondientes programadas para cada entidad. En ningún caso se puede utilizar financiamiento proveniente de partidas presupuestales diferentes a las programadas.

El pago de dicha compensación solo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido el pago de compensaciones por días no laborados, salvo el pago por aplicación de suspensión imperfecta. Asimismo, queda prohibido autorizar o efectuar adelantos con cargo a la compensación económica del puesto.

Artículo 31º, Ley N° 30057 (04.07.2013)

5.4.3.4. Reglas para el pago de la compensación económica del puesto

Las siguientes reglas son de aplicación general inclusive para las carreras especiales.

- La planilla única de pago de las entidades solo es afectada por los descuentos establecidos por ley, por cuotas sindicales expresamente autorizadas por el servidor, y por mandato judicial expreso, de corresponder.
- Las compensaciones económicas no están sujetas a indexaciones, homologaciones, nivelaciones o cualquier otro mecanismo similar de vinculación.
- Las compensaciones económicas se establecen en moneda nacional salvo los casos de servicios efectivos en el extranjero.
- Los funcionarios públicos y directivos públicos que no presten servicios a tiempo completo solo reciben la proporción equivalente a la compensación económica del puesto.
- La compensación económica se abona a cada servidor civil luego de ser registrada y autorizada por el "Aplicativo informático para el registro centralizado de planillas y de datos de los recursos humanos del Sector Público - Aplicativo Informático" a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas.
- La compensación económica por los trabajos efectivamente realizados por el servidor civil solo puede ser determinada según se regula en la presente Ley.

Artículo 34º, Ley N° 30057 (04.07.2013)

5.4.3.5. Entrega económica vacacional

El servidor civil tiene derecho a percibir una entrega económica con motivo del goce del descanso vacacional, en sustitución y por un monto equivalente al que le correspondería percibir mensualmente por concepto de la valorización principal y ajustada y, si correspondiera, valorización priorizada. Se abona en la oportunidad de pago de la compensación económica mensual.

a. Vacaciones vencidas y terminación del vínculo laboral

Si la relación del servidor civil termina después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso vacacional, tendrá derecho a percibir el total de la entrega económica vacacional correspondiente.

b. Vacaciones trucas

Si la relación de servicios del servidor civil termina antes de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, tendrá derecho a percibir tantos dozavos y treintavos de la entrega económica vacacional correspondiente como meses y días computables hubiere servido, respectivamente.

Artículo 31º, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículos 13º y 14º, D.S. N° 138-2014-EF (13.06.2014)

5.4.3.6. Aguinaldos

Los servidores civiles tienen derecho a percibir, como entregas económicas, 2 aguinaldos en el año, uno con motivo de Fiestas Patrias y el otro con ocasión de la Navidad.

Ambos aguinaldos forman parte de la compensación económica.

a. Requisitos para percibir los aguinaldos

El servidor civil debe tener relación de servicios vigente en cada oportunidad en que corresponde percibir el aguinaldo o, en su defecto, encontrarse en alguno de los supuestos de suspensión imperfecta de la relación de servicio civil previstos en el numeral 47.2 del artículo 47° de la Ley.

b. Oportunidad de pago de los aguinaldos

Los aguinaldos de Fiestas Patrias o de Navidad se abonan en los meses de julio y diciembre respectivamente, conjuntamente con la compensación mensual.

c. Monto de los aguinaldos

El monto de cada aguinaldo es equivalente a 1/14 de la compensación económica anual del servidor civil, es decir, una suma igual a la compensación económica que mensualmente percibe el servidor en los meses de julio y de diciembre, según se trate del aguinaldo con motivo de Fiestas Patrias o de Navidad, respectivamente.

d. Aguinaldos trancos y proporcionales

Al servidor público que concluya su relación con la entidad antes de la fecha en la que corresponda abonar el aguinaldo, se le reconocerá el derecho a percibir, por concepto de aguinaldo trunco, tantas sextas partes del monto del aguinaldo como meses completos hubiera servido durante el semestre correspondiente.

Si en la oportunidad en que corresponde abonar el aguinaldo, el servidor civil tuviera menos de 6 meses de servicio, tendrá derecho a percibir el aguinaldo en un monto proporcional a los meses de servicios prestados, a razón de 1/6 por mes calendario completo de servicio en el semestre, y de un treintavo 1/30 por cada día, en caso de fracciones de mes.

Artículo 31°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículos 15° al 17°, D.S. N° 138-2014-EF (13.06.2014)

5.4.3.7. Compensación por tiempo de servicios – CTS

Los servidores civiles tienen derecho a CTS por cada año de servicio efectivamente prestado. Para la determinación del año de servicio efectivamente prestado se considera como días efectivos de servicio los establecidos para el cómputo del récord vacacional en el reglamento de la ley.

Mediante resolución ministerial, el Ministerio de Economía y Finanzas ha implementado el funcionamiento del Registro de la Compensación por Tiempo de Servicios (RCTS).

a. El monto de la CTS

Por cada año de servicio efectivamente prestado equivale al 100% del monto que resulta de calcular el promedio mensual de la valorización principal y ajustada percibida por el servidor civil en cada mes durante los últimos 36 meses de servicio efectivamente prestado.

En caso el tiempo de servicio efectivamente prestado por el servidor civil sea menor a 36 meses, el promedio mensual de la valorización principal y ajustada se calcula sobre el tiempo de servicios efectivamente prestado.

Las fracciones de mes se calcularán considerando el valor día de servicio.

b. Oportunidad de pago de la CTS

La CTS correspondiente a cada año de servicio efectivamente prestado se paga únicamente al término del vínculo del servidor civil con la entidad pública. A tal efecto, la entidad pública paga la CTS directamente al servidor civil dentro de las 48 horas de producido el término del servicio civil y con efecto cancelatorio.

c. CTS de funcionarios públicos de libre designación y remoción

El monto de la CTS de los funcionarios públicos de libre designación y remoción, equivale al 100% del promedio de la compensación económica que mensualmente hubiera percibido durante los últimos 36 meses de servicios, sin considerar los montos correspondiente a los aguinaldos. Si el tiempo de servicios fuera menor a los 36 meses señalados, el promedio de la compensación económica se determinará sobre el tiempo de servicios efectivamente prestado.

d. CTS al momento del cese

Cuando el empleador sea una entidad de la Administración Pública la compensación por tiempo de servicios que se devengue es pagada directamente por la entidad, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio.

Se consideran para tal efecto el promedio de las 36 últimas remuneraciones percibidas mensualmente.

Si el tiempo de servicios fuera menor, el promedio se calculará sobre el tiempo efectivo de servicios. Las entidades que hubieran efectuado depósitos semestrales cancelatorios, no considerarán los periodos por los que se hicieron dichos depósitos, para efectos del cálculo de la compensación por tiempo de servicios.

Dichos periodos sí se tomarán en cuenta para efecto de determinar el promedio de las últimas remuneraciones percibidas.

Artículo 33°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículos 20° al 22°, D.S. N° 138-2014-EF (13.06.2014)

5.4.4. Compensaciones no económicas

5.4.4.1. Definición

La compensación no económica es el conjunto de beneficios no monetarios que la entidad pública destina al servidor civil con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad. No son de libre disposición del servidor ni tampoco constituyen ventaja patrimonial.

5.4.4.2. Modalidades

La compensación no económica puede materializarse en bienes y servicios que la entidad pública entrega y presta en favor del servidor civil, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen. A continuación señalamos una lista que tiene carácter únicamente enunciativo, pudiendo la entidad pública establecer otras modalidades de entrega de la compensación no económica, similares a las descritas, ya sea de manera unilateral o a través de un convenio individual o colectivo. Estas son:

- a. Reconocimientos o distinciones de parte de la entidad pública por temas relativos a las funciones, actividades o responsabilidades de su puesto o logros, premios o condecoraciones de carácter científico o académico;
- b. Facilidades que mejoren la calidad de vida del servidor civil y de su familia, tales como programas de vacaciones útiles para hijos menores de edad o facilidades para acceder a instalaciones recreativas y clubes deportivos;

- c. Mejoras al ambiente y clima laboral a través de la instalación de cafeterías, comedores, estacionamientos, gimnasios, lozas deportivas, entre otras;
Artículos 23° y 24°, D.S. N° 138-2014-EF (13.06.2014)

5.4.5. Aportes, impuestos y contribuciones

Solo la valorización principal, ajustada, los aguinaldos y la entrega económica vacacional se encuentran afectos al impuesto a la renta y a las contribuciones y aportes a la seguridad social en materia de salud y pensiones.

5.4.6. Otorgamiento de compensación económica por ocupación interina de un puesto

En caso un servidor civil ocupe interinamente un puesto valorizado en un monto superior al que corresponde al puesto que tiene asignado, tendrá derecho a percibir dicho monto mayor a partir de la fecha en la que supere los 30 días calendario de ocupación interina del puesto y en lugar del que hasta ese momento percibía.

Percibirá dicho monto en tanto se mantenga el interinato e independientemente de si ese puesto se encuentra vacante o asignado a un servidor civil que, por alguna razón, no puede ejercer las funciones propias del mismo.

5.5. Derechos y obligaciones

5.5.1. Derechos individuales

- Percibir una compensación. Los derechos y beneficios correspondientes a un puesto no son transferibles de producirse un supuesto de movilidad a otro puesto.
- Gozar de descanso vacacional efectivo y continuo de treinta (30) días por cada año completo de servicios, incluyendo los días de libre disponibilidad, regulados en el reglamento. El no goce del beneficio en el año siguiente en que se genera el derecho no genera compensación monetaria alguna y el descanso se acumula.
- Jornada de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, como máximo.
- Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas, como mínimo.
- Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.
- Impugnar ante las instancias correspondientes las decisiones que afecten sus derechos.
- Permisos y licencias de acuerdo a lo establecido en las normas reglamentarias.
- Seguridad social en salud y pensiones, de acuerdo a la legislación sobre la materia.
- Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Seguro de vida y de salud en los casos y con las condiciones y límites establecidos por las normas reglamentarias.
- Ejercer docencia o participar en órganos colegiados percibiendo dietas, sin afectar el cumplimiento de sus funciones o las obligaciones derivadas del puesto.
- Contar con la defensa y asesoría legal, asesoría contable, económica o afín, con cargo a los recursos de la entidad para su defensa en procesos judiciales, administrativos, constitucionales, arbitrales, investigaciones congresales y policiales por el ejercicio de sus funciones, inclusive como consecuencia de encargos, aun cuando al momento de iniciarse el proceso hubiese concluido la vinculación con la entidad. Si al finalizar el proceso se demostrara responsabilidad, el beneficiario debe reembolsar el costo del asesoramiento y de la defensa especializada.
- No son de aplicación al servidor civil las normas que establezcan derechos en favor de personal sujeto a otro régimen o carrera.

- Otros establecidos por ley.

Artículo 35°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículos 138°, 139°, 145°, 149° al 154°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

5.5.2. Obligaciones

- Cumplir leal y diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público.
- Privilegiar los intereses del Estado sobre los intereses propios o de particulares.
- Informar oportunamente a los superiores jerárquicos de cualquier circunstancia que ponga en riesgo o afecte el logro de los objetivos institucionales o la actuación de la entidad.
- Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos. Los recursos y el personal a su cargo se asignan exclusivamente para el servicio oficial.
- No emitir opiniones ni brindar declaraciones en nombre de la entidad, salvo autorización expresa del superior jerárquico competente o cuando ello corresponda por la naturaleza del puesto.
- Informar a la autoridad superior o denunciar ante la autoridad correspondiente los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que conozca.
- Actuar con imparcialidad y neutralidad política.
- No participar ni intervenir por sí o por terceras personas, directa o indirectamente, en los contratos con su entidad o cualquier otra entidad del Estado en los que tenga interés el propio servidor civil, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
- No participar ni intervenir por sí o por terceras personas, directa o indirectamente, en la gestión de intereses en un procedimiento administrativo de su entidad. En el caso del nivel nacional de gobierno, esta prohibición se extiende a los procedimientos administrativos tramitados ante todas las entidades pertenecientes a su sector.
- Guardar secreto o reserva de la información calificada como tal por las normas sobre la materia, aun cuando ya no formen parte del Servicio Civil.
- Mejorar continuamente sus competencias y mantener la iniciativa en sus labores.
- Someterse a las evaluaciones que se efectúen en el marco de la Ley del Servicio Civil.
- Las demás que señale la presente Ley, sus normas reglamentarias y demás normas que regulan el Servicio Civil, en cuanto fueran aplicables.

Artículo 39°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 156° y 157°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

5.5.3. Prohibición de doble percepción de ingresos

Los servidores del Servicio Civil no pueden percibir del Estado más de una compensación económica, remuneración, retribución, emolumento o cualquier tipo de ingreso. Es incompatible la percepción simultánea de dichos ingresos con la pensión por servicios prestados al Estado o por pensiones financiadas por el Estado, salvo la percepción de ingresos por función docente efectiva y la percepción de dietas por participación en uno (1) de los directorios de entidades o empresas estatales o en Tribunales Administrativos o en otros órganos colegiados.

Queda prohibida la percepción de ingresos por dedicación de tiempo completo en más de una entidad pública a la vez.

Artículo 38°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 158°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

5.5.4. Efectos de la destitución nula o injustificada

La destitución declarada nula o injustificada por el Tribunal del Servicio Civil o el juez otorga al servidor civil el derecho a solicitar el pago de una indemnización o la reposición. En caso de

que la entidad se haya extinguido o esté en proceso de hacerlo sólo corresponde la indemnización. Aquel servidor civil repuesto lo es en su puesto u otro del mismo nivel. Todo servidor civil repuesto se sujeta a los mismos deberes, derechos y condiciones aplicables a los servidores del grupo que corresponda al momento de la reposición.

Es nula la destitución que se fundamente en discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

No procede reposición ni indemnización en el caso de los servidores de confianza.

Artículo 36°, Ley N° 30057 (04.07.2013)

5.5.5. Plazo de prescripción

La prescripción de la acción de cobro de los ingresos, beneficios sociales y otros derechos derivados de la compensación económica de los servidores civiles tiene plazo de cuatro (4) años y su cómputo se inicia al término de la relación con la entidad en la que se generó el derecho que se invoque.

Artículo 37°, Ley N° 30057 (04.07.2013)

5.6. Derechos colectivos

Los derechos colectivos de los servidores civiles son los previstos en el Convenio 151 de la OIT y en los artículos de la función pública establecidos en la Constitución Política del Perú. Se aplicará supletoriamente lo establecido en el D.S. N° 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en lo que no se oponga a lo establecido en la Ley N° 30057.

No están comprendidos, dentro de los derechos colectivos, los funcionarios públicos, directivos públicos ni los servidores de confianza. A efectos de la Ley Servir, ninguna negociación colectiva puede alterar la valorización de los puestos.

Artículo 40°, Ley N° 30057 (04.07.2013)

5.6.1. Sindicación

Los servidores civiles tienen derecho a organizarse con fines de defensa de sus intereses. La autoridad no debe promover actos que limiten la constitución de organismos sindicales o el ejercicio del derecho de sindicación.

Las organizaciones sindicales gozan de adecuada protección frente a los actos de injerencias de cualquier entidad pública. Se entiende por actos de injerencia todos aquellos actos que tiendan a restringir o entorpecer el ejercicio del derecho de sindicación o a intervenir en la constitución, organización y administración de los sindicatos.

Artículo 40°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 53°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

5.6.2. Negociación Colectiva

5.6.2.1. Materia Negocial

Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen.

Artículo 42°, Ley N° 30057 (04.07.2013)

5.6.2.2. Características del convenio colectivo

Son características del convenio colectivo:

- Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de servicio sobre los que incide. Las relaciones individuales quedan automáticamente adaptadas a aquella.

- Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior acordada entre las mismas partes, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial. Sus efectos se mantendrán vigentes, respecto de los servidores, únicamente en tanto estos mantengan vínculo con la entidad con la que se suscribió el convenio; y,
- Debe formalizarse por escrito en 3 ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a SERVIR con el objeto de su registro, publicidad y archivo.

Artículo 69°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

5.6.2.3. Inicio de la negociación colectiva

La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente:

- Nombre o denominación social y domicilio de la entidad pública a la cual se dirige.
- Denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo suscriben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones.
- De no existir sindicato, las indicaciones que permitan identificar a la coalición de trabajadores que lo presenta.
- La nómina de los integrantes de la comisión negociadora no puede ser mayor a un servidor civil por cada cincuenta (50) servidores civiles de la entidad que suscriben el registro del sindicato hasta un máximo de seis (6) servidores civiles.
- Las peticiones que se formulan respecto a condiciones de trabajo o de empleo que se planteen deben tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención. Se consideran condiciones de trabajo o condiciones de empleo los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones.
- Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes acreditados, de no haber sindicato.

Artículo 43°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 70°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

5.6.2.4. Reglas dentro de la negociación y los acuerdos en materia laboral

- El pliego de reclamos se presenta ante la entidad pública entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.
- La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho.
- Las negociaciones deben efectuarse necesariamente hasta el último día del mes de febrero. Si no se llegara a un acuerdo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación hasta el 31 de marzo.
- Los acuerdos suscritos tienen un plazo de vigencia no menor de dos (2) años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente. Similar regla se aplica a los laudos arbitrales.
- Los acuerdos y los laudos arbitrales no son de aplicación a los funcionarios públicos, directivos públicos ni a los servidores de confianza. Es nulo e inaplicable todo pacto en contrario. Son nulos los acuerdos adoptados en violación de lo dispuesto en el presente artículo.

Artículo 44°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 72° al 74°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

5.6.3. Huelga

La huelga es la interrupción continua y colectiva del trabajo, adoptada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria de manera pacífica por los servidores civiles, con abandono del centro de trabajo.

El derecho de huelga se ejerce una vez agotados los mecanismos de negociación o mediación. Para tal efecto, los representantes del personal deben notificar a la entidad sobre el ejercicio del citado derecho con una anticipación no menor a quince (15) días.

Artículo 45°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 79° y 80°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

5.6.3.1. Requisitos

- Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses de los servidores civiles en ella comprendidos.
- Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito.
- El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de este, por el Juez de Paz letrado de la localidad.
- Tratándose de organizaciones sindicales cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente.
- Que sea comunicada a la entidad pública por lo menos con una anticipación de quince (15) días calendario, acompañando copia del acta de votación. La entidad deberá avisar a los usuarios de los servicios del inicio de la huelga.
- Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.
- Que la organización sindical entregue formalmente la lista de servidores civiles que se quedará a cargo para dar continuidad a los servicios indispensables.

Artículo 80°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

5.6.3.2. Huelga atípica

No están amparadas por la presente norma las modalidades atípicas, tales como paralización escalonada por horas de zonas o secciones neurálgicas de la entidad, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento, cualquier paralización en la que los servidores civiles permanezcan en el centro de trabajo o la obstrucción del ingreso al mismo.

Artículo 81°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

5.6.3.3. De los servicios indispensables

Los servicios indispensables no pueden ser interrumpidos. Se definen como servicios indispensables para la entidad aquellos cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad, la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la entidad pública una vez concluida la huelga.

Artículo 83°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

5.7. Suspensión y Término del Servicio Civil

La suspensión del Servicio Civil es perfecta cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de otorgar la compensación respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Es imperfecta cuando el empleador debe otorgar la compensación sin contraprestación efectiva de labores. La relación laboral en el Servicio Civil termina con la conclusión del vínculo que une a la entidad con el servidor civil.

Artículos 46° y 48°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 192° y 203°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

5.7.1. Causas de suspensión

a. Suspensión perfecta

- La maternidad durante el descanso pre y postnatal. El pago del subsidio se abona de acuerdo a la ley de la materia.

- El ejercicio de cargos políticos de elección popular o haber sido designado como funcionario público de libre designación y remoción que requieran desempeñarse a tiempo completo.
 - El permiso o licencia concedidos por la entidad.
 - El ejercicio del derecho de huelga.
 - La sanción por la comisión de faltas de carácter disciplinario que conlleve la suspensión temporal del servidor civil, así como la pena privativa de libertad efectiva por delito culposo por un período no mayor a tres (3) meses.
 - La inhabilitación para el ejercicio profesional o el ejercicio de la función pública, en ambos casos por un período no mayor a tres (3) meses.
 - La detención del servidor por la autoridad competente.
 - La sentencia de primera instancia por delitos de terrorismo, narcotráfico, corrupción o violación de la libertad sexual. De no confirmarse la sentencia contra el servidor, este puede reingresar al mismo nivel, una vez que dicha sentencia quede firme teniendo derecho a percibir únicamente las compensaciones económicas Principal y Ajustada, así como aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad; y Compensación por Tiempo de Servicios.
 - El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente sustentado.
- Artículo 47°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 193° al 200°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)*

b. Suspensión imperfecta

- La enfermedad y el accidente comprobados, de acuerdo al plazo establecido en la normatividad sobre seguridad social en salud.
- La invalidez temporal, de acuerdo al plazo establecido en la normatividad sobre seguridad social en salud.
- El descanso vacacional.
- El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales.
- El permiso o licencia concedidos por la entidad, por cuenta o interés de la entidad.
- Licencias por paternidad.
- Por citación expresa judicial, militar, policial u otras citaciones derivadas de actos de administración interna de las entidades públicas.

La participación en la formación para ser directivo público en la Escuela Nacional de Administración Pública puede originar suspensión perfecta o imperfecta según fuera el caso. La resolución debidamente fundamentada que autoriza la suspensión imperfecta se publica en el portal institucional de la respectiva entidad pública.

Artículo 47°, Ley N° 30057 (04.07.2013)

5.7.2. Contratación temporal

Excepcionalmente se puede contratar de manera directa a plazo fijo en los casos de suspensión, así como, en los casos de incremento extraordinario y temporal de actividades. Estas situaciones deben estar debidamente justificadas. Los contratos no pueden tener un plazo mayor a 9 meses. Pueden renovarse por una sola vez antes de su vencimiento, hasta por un período de 3 meses. Cumplido el plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario. El personal contratado bajo esta modalidad no pertenece al Servicio Civil de Carrera.

Artículo 84°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 202°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

5.7.3. Causas de término

- Fallecimiento.
 - Renuncia.
 - Jubilación.
 - Mutuo acuerdo.
 - Alcanzar el límite de edad de 70 años, exceptuando a aquellos funcionarios públicos de órganos colegiados cuya función es de asistencia temporal y perciben dieta.
 - Pérdida o renuncia a la nacionalidad peruana, en los casos en que la naturaleza del puesto la exija como requisito para acceder al Servicio Civil.
 - La sanción de destitución por la comisión de faltas de carácter disciplinario y la condena penal por delito doloso; así como la pena privativa de libertad efectiva por delito culposo por un plazo mayor a tres (3) meses.
 - La inhabilitación para el ejercicio profesional o el ejercicio de la función pública, en ambos casos por un período mayor a tres (3) meses.
 - Cese por causa relativa a la capacidad del servidor en los casos de desaprobación.
 - No superar el período de prueba. La resolución administrativa que declare el cese debe estar debidamente motivada.
 - Supresión del puesto debido a causas tecnológicas, estructurales u organizativas, entendidas como las innovaciones científicas o de gestión o nuevas necesidades derivadas del cambio del entorno social o económico, que llevan cambios en los aspectos organizativos de la entidad.
 - Extinción de la entidad por mandato normativo expreso.
 - Por decisión discrecional, en el caso de los servidores civiles de confianza y funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción.
 - Por causa relativa a la incapacidad física o mental sobreviniente del servidor que impida el ejercicio de las funciones que le corresponden.
 - De manera facultativa para el servidor, alcanzar la edad de 65 años.
- Artículo 49°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 206° al 220°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)*

5.7.4. La formalidad del término

El término de la conclusión del vínculo requiere la emisión y notificación de una resolución o documento, según sea el caso, del servidor civil de la misma jerarquía del servidor civil que formalizó la vinculación, en la que se expresará la causal de término y fecha del mismo.

Artículo 204°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

5.7.5. Entrega de informe de gestión

Una vez emitida la resolución o documento correspondiente que determina el término de la conclusión del vínculo, el servidor deberá realizar la entrega del informe de gestión del puesto que venía ocupando, bajo responsabilidad administrativa.

Artículo 205°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

5.7.6. Impugnación de la suspensión y término

El proceso de impugnación se desarrolla con respeto al debido procedimiento y se sujeta a las siguientes condiciones:

- Se realiza en una vía procedimental previamente establecida.
- Se sujeta a plazos perentorios y de prescripción.
- Se realiza por escrito.
- No requiere firma de abogado colegiado.

Artículo 50°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 229° al 231°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

5.8. Desplazamiento

Es el acto de administración mediante el cual un servidor civil, por disposición fundamentada de la entidad pública, pasa a desempeñar temporalmente diferentes funciones dentro o fuera de su entidad, teniendo en consideración las necesidades del Servicio Civil y el nivel ostentado. Los desplazamientos son:

- **Designación.** Como directivo público o como servidor de confianza.
- **Rotación.** Consiste en la reubicación del servidor civil al interior de la entidad para asignarle funciones según el perfil del puesto a ocupar. Se efectúa por decisión de la entidad en el caso de servidores de carrera y de actividades complementarias.
- **Destaque.** Consiste en el desplazamiento temporal de un servidor civil de carrera y de actividades complementarias a otra entidad a pedido de esta debidamente fundamentado, para desempeñar funciones asignadas por la entidad de destino dentro de su campo de competencia funcional. El servidor civil percibe las compensaciones económicas en la entidad de destino. El destaque no es menor de treinta (30) días calendario, ni excede el período de un año, debiendo contar con el consentimiento previo del servidor en caso de destaque a otro ámbito geográfico.
- **Encargo de funciones.** Es temporal, excepcional y fundamentado. Solo procede siempre y cuando el servidor civil cumpla con el perfil del puesto vacante. En ningún caso debe exceder el período, debiendo contar con el consentimiento previo del servidor.
- **Comisión de servicios.** Consiste en el desplazamiento temporal del servidor civil fuera de la sede habitual de trabajo, dispuesta por la autoridad competente, para realizar funciones según el puesto que ocupa y que estén directamente relacionadas con los objetivos institucionales. No excede, en ningún caso, treinta (30) días calendario por vez.

Artículo 81°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 265° al 269°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

6. Régimen disciplinario y procedimiento sancionador

El régimen disciplinario y procedimiento sancionador entró en vigencia a los 3 meses de publicado el D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014), con el fin que las entidades se adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 (Ley del Servicio Civil) se rigen por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa.

Undécima D. C. T., D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

6.1. Ámbito de aplicación

Las disposiciones del régimen disciplinario y procedimiento sancionador se aplican a los siguientes servidores civiles:

- Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- Los directivos públicos;
- Los servidores civiles de carrera;
- Los servidores de actividades complementarias y
- Los servidores de confianza.

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del reglamento. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso.

Artículo 90°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

6.2. Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

- El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley SERVIR y su reglamento.
- La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
- El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- La negligencia en el desempeño de las funciones.
- El impedir el funcionamiento del servicio público.
- La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacentes.
- El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.
- El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.
- Las ausencias injustificadas por más de 3 días consecutivos o por más de 5 días no consecutivos en un período de 30 días calendario, o más de 15 días no consecutivos en un período de 180 días calendario.
- El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.
- Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.
- Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.
- El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
- La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.
- Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
- La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.
- Usar indebidamente las licencias cuyo otorgamiento por parte de la entidad es obligatorio conforme a las normas de la materia. No están comprendidas las licencias concedidas por razones personales.
- Incurrir en actos que atenten contra la libertad sindical.
- Incurrir en actos de nepotismo conforme a lo previsto en la Ley y el reglamento.
- Agredir verbal o físicamente al ciudadano usuario de los servicios a cargo de la entidad.
- Acosar moral o sexualmente.
- Usar la función con fines de lucro personal, constituyéndose en agravante el cobro por los servicios gratuitos que brinde el Estado a poblaciones vulnerables.
- No observar el deber de guardar confidencialidad.
- Impedir el acceso al centro de trabajo del servidor civil que decida no ejercer su derecho a la huelga.
- Incurrir en actos de negligencia en el manejo y mantenimiento de equipos y tecnología que impliquen la afectación de los servicios que brinda la entidad.
- Las demás que señale la ley.

Artículo 85°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 98°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

6.3. Sanciones

6.3.1. Determinación de la sanción

La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

- Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- Las circunstancias en que se comete la infracción.
- La concurrencia de varias faltas.
- La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- La reincidencia en la comisión de la falta.
- La continuidad en la comisión de la falta.
- El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

La destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz.

Artículo 87°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 103°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

6.3.2. Sanciones aplicables

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- Amonestación verbal o escrita.** La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.
- Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por 12 meses.** Se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.
- Destitución.** se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo.

Para los ex servidores, inhabilitación hasta por 5 años para el reingreso al servicio civil de conformidad con lo establecido en la Ley 27444.

Artículos 88° al 90°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 102°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

6.3.3. Graduación de la sanción

Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor. Los descuentos por tardanzas e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción.

Artículo 91°, Ley N° 30057 (04.07.2013)

6.3.4. Supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria

Constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil:

- Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.
- El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada.
- El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.
- El error inducido por la administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.
- La actuación funcional en caso de catástrofe.

Artículo 104º, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

6.4. Autoridades

Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

- El jefe inmediato del presunto infractor.
- El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.
- El titular de la entidad.
- El Tribunal del Servicio Civil.

Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, dependiente de la oficina de recursos humanos o quien haga sus veces, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

Artículo 92º, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 93º al 95º, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

6.5. Procedimiento administrativo sancionador

6.5.1. Aspectos generales

La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inicia el procedimiento de oficio o a pedido de una denuncia, debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de 5 días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto.

Cuando la comunicación de la presunta falta es a través de una denuncia, el rechazo a iniciar un proceso administrativo disciplinario debe ser motivado y notificado al que puso en conocimiento la presunta falta, si estuviese individualizado.

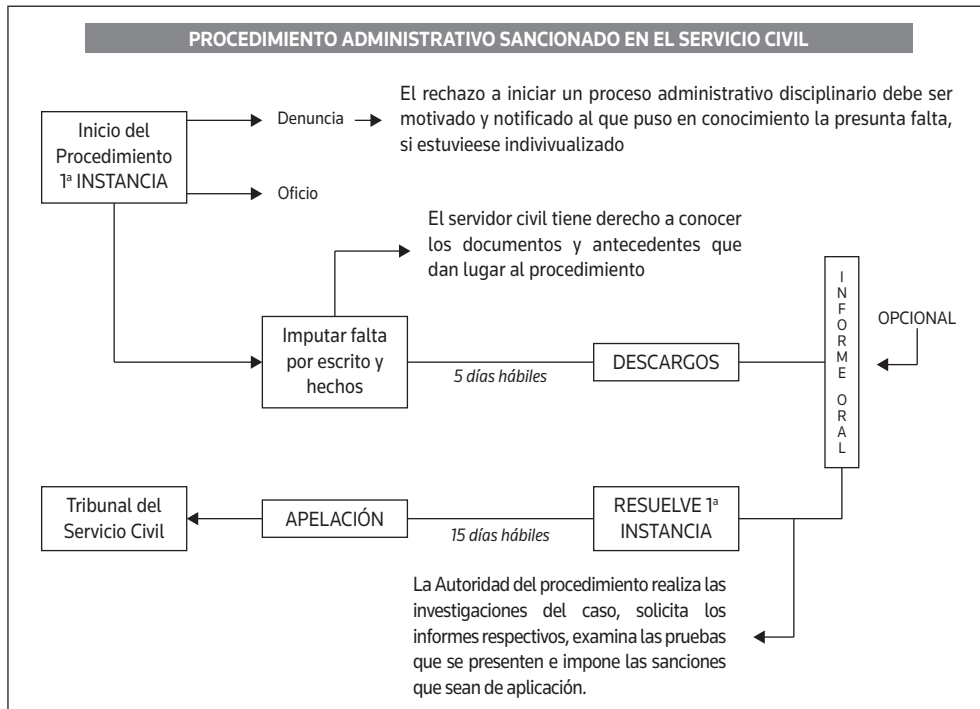
Previo al pronunciamiento de las autoridades del proceso administrativo disciplinario de primera instancia y luego de presentado los descargos, el servidor civil procesado puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual se señala fecha y hora única.

La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia realiza las investigaciones del caso, solicita los informes respectivos, examina las pruebas que se presenten e impone las sanciones que sean de aplicación.

Durante el tiempo que dura el procedimiento administrativo disciplinario el servidor civil procesado, según la falta cometida, puede ser separado de su función y puesto a disposición de la oficina de recursos humanos. Mientras se resuelve su situación, el servidor civil tiene derecho

al goce de sus remuneraciones, estando impedido de hacer uso de sus vacaciones, licencias por motivos particulares mayores a cinco (5) días o presentar renuncia.

Artículo 93°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 106° al 116°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)



6.5.2. Prescripción

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios prescribe a los 3 años contados a partir de la comisión de la falta y 1 a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.

La autoridad administrativa resuelve en un plazo de 30 días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a 1 año.

Para el caso de los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de 2 años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción.

Artículo 94°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 97°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

6.5.3. Procedimiento de los medios impugnatorios

El plazo para la interponer de medios impugnatorios es de 15 días hábiles, y debe resolverse en el plazo de 30 días hábiles. La resolución de la apelación agota la vía administrativa. La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado.

El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva

prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. La apelación es sin efecto suspensivo.

Artículo 95°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 117° al 120°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

6.5.4. Medidas cautelares

La autoridad del proceso administrativo disciplinario puede, mediante decisión motivada, y con el objeto de prevenir afectaciones mayores a la entidad pública o a los ciudadanos, separarlo de su función y ponerlo a disposición de la Oficina de Personal para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad, o exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo. Las medidas cautelares se ejercitan durante el tiempo que dura el proceso administrativo disciplinario, siempre que ello no perjudique el derecho de defensa del servidor civil y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle.

Artículo 96°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 108°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

6.5.5. Medidas correctivas

La autoridad puede dictar medidas correctivas para revertir en lo posible el acto que causó el daño a la entidad pública o a los ciudadanos.

Artículo 97°, Ley N° 30057 (04.07.2013)

6.5.6. Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido

El Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, es una herramienta del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, donde se inscriben y se actualizan las sanciones impuestas a los servidores públicos, cuyo registro es obligatorio, las mismas que se publicitan a través del módulo de consulta ciudadana.

El registro tiene por finalidad que las entidades públicas garanticen el cumplimiento de las sanciones y no permitan la prestación de servicios en el Estado a personas con inhabilitación vigente, así como contribuir al desarrollo de un Estado transparente.

El registro alerta a las entidades sobre las inhabilitaciones impuestas a los servidores civiles conforme a las directivas de SERVIR.

Artículo 98°, Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo 121° al 123°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

6.5.6.1 Sanciones materia de inscripción

En el registro se inscriben las siguientes sanciones:

- Destitución o despido y suspensión, independientemente del régimen laboral en el que fueron impuestas. El jefe de recursos humanos, o quien haga sus veces, es el responsable de su inscripción, y Contraloría General de la República en el caso de sanciones por responsabilidad administrativa funcional.
- Inhabilitaciones ordenadas por el Poder Judicial.
- Otras que determine la normatividad.

Artículo 124°, D.S. N° 140-2014-EF (13.06.2014)

7. Régimen Especial para Gobiernos Locales

7.1. Generalidades

La ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (04.07.2013), estableció que el personal de las municipalidades se rige bajo esta normativa, con excepción de aquellas que cuenten hasta con 20 personas laborando para la entidad pública bajo cualquier régimen o modalidad de contratación. En dicho caso las municipalidades tienen un régimen especial adecuado a sus características y necesidades.

Este régimen especial no puede asignar menos derechos que los contemplados en la norma y procura la simplificación de los procedimientos de gestión del Servicio Civil.

La municipalidad incluida en el régimen especial cuenta con condiciones, requisitos, procedimientos y metodologías especiales, en el reglamento de la Ley y en el reglamento del régimen especial de gobiernos locales aprobado por D.S. N° 041-2014-PCM (13.06.2014), que aprueba un régimen especial adecuado a las características y condiciones de municipalidades que cuentan con hasta 20 personas prestando servicios en ellas.

Undécima D. C. F., Ley N° 30057 (04.07.2013); Artículo II y III, D.S. N° 141-2014-EF (13.06.2014)

7.2. Sujetos comprendidos

El régimen especial comprende a los servidores de las municipalidades que cuentan hasta con 20 personas brindando servicios para la municipalidad bajo cualquier régimen laboral.

Para el cálculo de las 20 personas se contabiliza a los servidores de los regímenes 276, 728 y 1057, así como aquellos contratados de forma recurrente en sucesivos proyectos para desarrollar funciones permanentes. No se incluyen en la contabilización de las 20 personas a los regidores, ni a los locadores de servicios contratados con cargo a inversiones para desarrollar funciones temporales en un proyecto específico.

Artículo III, D.S. N° 141-2014-EF (13.06.2014)

7.3. Rendimiento

Es el Gerente Municipal el responsable del cumplimiento de estas cinco etapas de la gestión de rendimiento: planificación, establecimiento de metas, seguimiento, evaluación de desempeño y retroalimentación. Se podrá establecer factores de evaluación de carácter grupal. Las metas o compromisos deben guardar relación con los objetivos de la entidad y deben estar relacionadas con las funciones que desempeña el servidor, así como ser específica, medibles, alcanzables, relevantes y prever un plazo para su cumplimiento. Como resultado del seguimiento, evaluación y retroalimentación, se formula un plan de mejora del servidor civil, que identifica recomendaciones de capacitación y otros aspectos que coadyuven a la mejora de su desempeño.

Artículo 9° al 15°, D.S. N° 141-2014-EF (13.06.2014)

7.3.1. Rendimiento sujeto a observación

Los servidores que obtengan una calificación de personal de rendimiento sujeto a observación tendrán derecho y prioridad a la capacitación para la formación laboral en los temas considerados en su respectivo plan de mejora.

Artículo 17°, D.S. N° 141-2014-EF (13.06.2014)

7.3.2. Desaprobado

Los servidores que obtengan una calificación de desaprobado serán desvinculados automáticamente de la entidad. Para tal efecto, el responsable de Recursos Humanos proyecta la formalización del término mediante resolución, dentro de los 30 días calendario siguientes.

El Tribunal de Servicio Civil resuelve en última instancia administrativa los recursos de los servidores civiles derivados del cese por causal de desaprobación. El personal calificado como desaprobado y que haya terminado su vínculo con el servicio civil no tiene impedimento para postular en cualquier proceso de selección.

Artículo 18°, D.S. N° 141-2014-EF (13.06.2014)

7.4. Capacitación

La capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a

los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación.

Son responsables de la capacitación SERVIR, como ente rector, y el responsable de recursos humanos o quien haga sus veces en la entidad pública. SERVIR promoverá el alineamiento de la oferta con las necesidades de capacitación de los servidores de las entidades públicas.

Artículo 6°, 7° y 8°, D.S. N° 141-2014-EF (13.06.2014)

7.5. Derechos colectivos

7.5.1. Libertad sindical

Son de aplicación a los servidores del régimen especial del Servicio Civil los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva, huelga y de solución de controversias contenidos en el Título V del Libro I reglamento general de la ley.

El ejercicio de los derechos colectivos debe darse sin que se afecte el funcionamiento de los servicios indispensables y servicios esenciales a la ciudadanía por parte de las entidades públicas.

Artículo 19°, D.S. N° 141-2014-EF (13.06.2014)

7.5.2. Comisión negociadora

Cada entidad establecerá el número de miembros de su comisión negociadora y su conformación, teniendo en cuenta que, como mínimo, debe estar compuesta por el titular de la entidad o un representante elegido por éste.

Artículo 20°, D.S. N° 141-2014-EF (13.06.2014)

7.6. Régimen disciplinario y procedimiento sancionador

Las disposiciones sobre régimen disciplinario y procedimiento sancionador se aplican a los servidores civiles de carrera, servidores de actividades complementarias, directivos públicos y servidores de confianza de las entidades del régimen especial.

Los funcionarios de elección popular se sujetan a los procedimientos establecidos en cada caso en la normativa correspondiente.

Artículo 21°, D.S. N° 141-2014-EF (13.06.2014)

7.6.1. Autoridad competente

La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia es la encargada de conducir el procedimiento administrativo disciplinario y, de ser el caso, imponer la sanción correspondiente al servidor civil. En función a su competencia sobre el tipo de sanción, la autoridad puede ser:

- a. Gerente Municipal: respecto de la sanción de amonestación escrita.
- b. Titular de la entidad: respecto de la sanción de suspensión desde un día hasta doce meses y la sanción de destitución.

Cuando la amonestación escrita concierna al gerente municipal, la responsabilidad de sanción recaerá en el titular de la entidad.

La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de segunda instancia es la autoridad competente para resolver el recurso de apelación presentado contra la resolución que impone sanción.

- a. Alcalde: sobre la sanción de amonestación escrita.
- b. Tribunal del Servicio Civil: sobre la sanción de suspensión desde un día hasta 12 meses y la sanción de destitución.

Artículo 22°, D.S. N° 141-2014-EF (13.06.2014)

7.6.2. Faltas disciplinarias

Son aplicables a las entidades públicas del régimen especial las faltas disciplinarias y sanciones contempladas respectivamente en los capítulos II y III del Título V del Libro I del reglamento general de la ley.

Artículo 23°, D.S. N° 141-2014-EF (13.06.2014)

7.6.3. Procedimiento disciplinario

Cualquier persona puede denunciar la comisión de una falta por parte de un servidor civil ante la entidad en la cual ejerce sus funciones. La denuncia debe exponer claramente los hechos denunciados. El responsable de recursos humanos recibe las denuncias, evalúa su procedencia y si corresponde o no iniciar un procedimiento disciplinario.

Es de aplicación a este procedimiento presentar el recurso de reconsideración o apelación.

Concluido el procedimiento administrativo disciplinario, la sanción podrá ser:

a. Amonestación escrita

Concluido el procedimiento administrativo disciplinario, el Gerente Municipal remite al responsable de recursos humanos una comunicación que contendrá, por lo menos:

El nombre del servidor civil que habría incurrido en la falta leve.

Las razones por las cuales ha decidido imponer la sanción de amonestación escrita.

La decisión se formalizará por resolución del Gerente Municipal. El responsable de recursos humanos la notifica al servidor civil y adjunta el cargo de notificación al legajo. La apelación contra la amonestación escrita es resuelta por el titular de la entidad.

b. Suspensión sin goce de compensaciones

El Gerente Municipal establece la sanción de suspensión sin goce de compensaciones por la comisión de faltas graves y muy graves. Toma como base el informe técnico que sustente el inicio del procedimiento disciplinario o el archivamiento de la propuesta elaborado por el responsable de recursos humanos.

Si el Gerente Municipal considera que no amerita el inicio de un procedimiento disciplinario o que no corresponde la imposición de una sanción al servidor civil o que debe imponer una sanción distinta a la propuesta, debe motivar debidamente su decisión.

c. Destitución

El Gerente Municipal propone al titular de la entidad la sanción de destitución de faltas muy graves. Por resolución del titular de la entidad, se inicia el procedimiento disciplinario o dispone su archivamiento.

Si el titular de la entidad considera que no amerita el inicio de un procedimiento disciplinario o que no corresponde la imposición de una sanción al servidor civil o que debe imponer una sanción distinta a la propuesta, debe motivar debidamente su decisión.

d. Inhabilitación automática

Es aplicable a las entidades del régimen especial lo establecido en el artículo 98° del Reglamento General respecto de la inhabilitación automática para el ejercicio del servicio civil.

Artículos 24° al 28°, D. S. N° 141-2014-EF (13.06.2014)

7.6.4. Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido

Las entidades del régimen especial envían a SERVIR la información de sanciones impuestas conforme al contenido literal del acto administrativo de sanción para su registro.

SERVIR emite directivas y lineamientos para el registro y acceso a información para las entidades públicas del régimen especial tomando en cuenta las características y condiciones existentes.
Artículo 30°, Supremo N° 141-2014-EF (13.06.2014)

8. Implementación progresiva del Régimen del Servicio Civil

La implementación del régimen del Servicio Civil se realiza progresivamente, y concluye en un plazo máximo de 6 años, conforme a las reglas de gradualidad que establecen las normas reglamentarias, en el marco de la programación de las leyes anuales de presupuesto. La implementación de este régimen se realiza por entidades públicas, a partir de criterios de composición de los regímenes al interior de las entidades, naturaleza de las funciones de la entidad, nivel de gobierno, presupuesto y las prioridades del Estado.
1ra. D. C. T., Ley N° 30057 (04.07.2013)

8.1. Reglas de implementación

- Queda prohibida la incorporación de personas bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 (24.03.84) y N° 728 (12.11.91), así como cualquier forma de progresión bajo dichos regímenes, salvo en los casos de funcionarios o cargos de confianza.
- El régimen contemplado en el Decreto Legislativo N° 1057 (28.06.2008) es de aplicación hasta la culminación del proceso de implementación en cada entidad pública.
- A partir de la resolución de "inicio del proceso de implementación", toda incorporación de servidores que se efectúe se sujeta a las disposiciones del régimen del Servicio Civil contenido en la presente Ley y sus disposiciones complementarias y reglamentarias.
- Los destakes entre entidades públicas que no se encuentren en el nuevo régimen sólo puede realizarse hasta la emisión de la resolución de "inicio del proceso de implementación" de la entidad pública. No puede realizarse destakes desde y hacia dichas entidades con entidades públicas que hayan iniciado el proceso de implementación. Están permitidos los destakes entre entidades públicas que pertenezcan al régimen previsto en la presente Ley.
- La regulación contenida en los Decretos Legislativos N° 276 (24.03.84) y N° 728 (12.11.91) no referida a principios y gestión del Servicio Civil, ética, incompatibilidades, prohibiciones y responsabilidades, capacitación y evaluación, mantiene su vigencia únicamente para los servidores comprendidos en dichos regímenes, que opten por mantenerse en ellos hasta cuando culminen su vínculo con la entidad.
2da. D. C. T., Ley N° 30057 (04.07.2013)

8.2. Proceso de transición de las entidades públicas al régimen del Servicio Civil

- a. Análisis situacional. Incluyendo un mapeo actual de puestos de la entidad, el análisis de los principales servicios a prestar por la entidad y de la carga de trabajo.
- b. Propuesta de reorganización. Incluyendo la simplificación de procesos, definición de nuevos perfiles de puesto y la cantidad de personal necesario para ejercer sus funciones adecuadamente, realizada en coordinación con SERVIR.
- c. Valorización de los puestos de la entidad pública en coordinación con SERVIR y el Ministerio de Economía y Finanzas.

3ra. D. C. T., Ley N° 30057 (04.07.2013)

8.3. Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil

8.3.1. Ámbito general

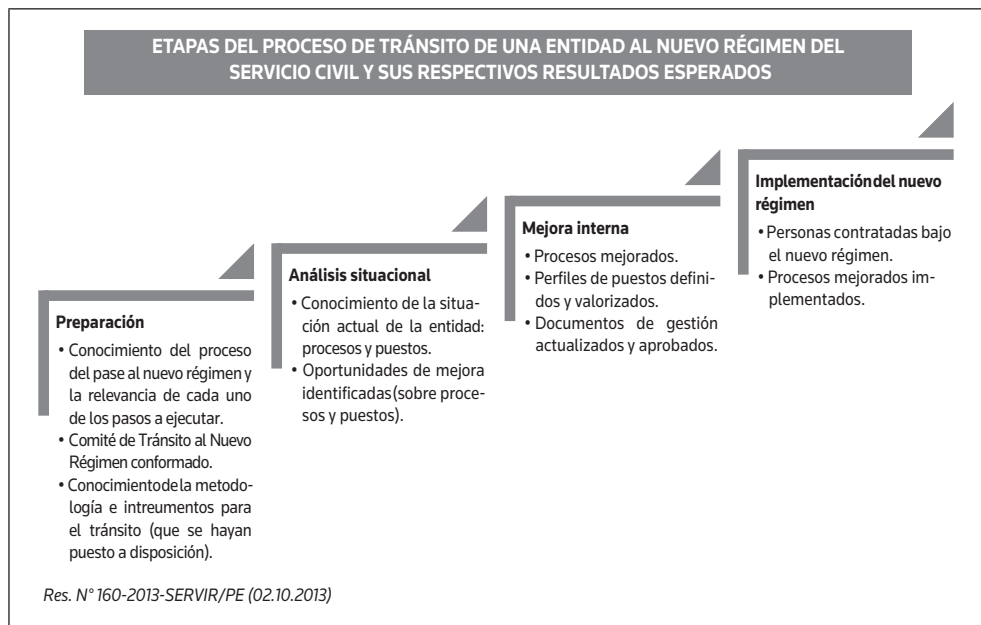
Estos lineamientos tienen por objeto establecer la ruta que las entidades públicas deberán seguir para transitar al régimen del Servicio Civil. Esta ruta está compuesta por etapas que implican

una revisión de la situación actual de la entidad, así como una mejora de su organización y de sus recursos humanos con el objetivo de sentar las bases para mejorar el desempeño de las entidades y los servidores públicos.

8.3.2. Etapas de tránsito

- Preparación de la entidad: tiene por objeto garantizar que todos los servidores y servidoras de la entidad conozcan la ruta que la entidad deberá seguir para transitar al nuevo régimen del Servicio Civil.
- Análisis situacional de la entidad: tiene por finalidad reconocer la situación actual de la entidad en lo referente a procesos y puestos e identificar las oportunidades de mejora pertinentes.
- Aplicación de mejoras internas: La entidad promueve una mejora integral en sus procesos y puestos a través de la mejora de sus instrumentos de gestión
- Implementación del nuevo régimen: se alcanza mediante la convocatoria a los concursos públicos, el tránsito de los servidores al nuevo régimen y la puesta en práctica de los procesos mejorados.

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 160-2013-SERVIR/PE (02.10.2013)



8.4. El Manual de Perfiles de Puestos – MPP

El Manual de Perfiles de Puestos (MPP) es el reemplazo del Manual de Organización y Funciones (MOF), debido a éste último contiene limitaciones técnicas y una regulación desactualizada; asimismo, al ser preciso contar con herramientas alineadas a los objetivos de la política de modernización del Estado resulta necesario que las Entidades cuenten con las herramientas que les permitan formular el MPP y, por tanto, elaborar los perfiles de puestos que son de gran importancia en los procesos técnicos de recursos humanos, tales como: selección, inducción y capacitación de personal, gestión del desempeño y contratación de personal;

8.4.1. Aspectos generales

El objetivo es establecer los lineamientos que todas las Entidades de la Administración Pública deben seguir para la elaboración, aprobación, implementación y actualización del MPP, adoptando el esquema propuesto y una metodología para su formulación.

8.4.2. Naturaleza

El MPP contiene los perfiles de puestos de la Entidad, cuya información es importante y de utilidad para integrar los siguientes procesos técnicos de recursos humanos.

- a. **Selección de personal:** Provee información para definir las bases de los concursos públicos de méritos y las técnicas de evaluación de selección de personal, según las funciones y requisitos de los puestos a cubrir.
- b. **Inducción de personal:** Brinda información al nuevo servidor público sobre su misión y funciones a realizar, su ubicación, líneas de jerarquía y supervisión; así como coordinaciones principales.
- c. **Capacitación de personal:** Es una fuente de información complementaria para planificar y diseñar programas de capacitación y desarrollo del personal.
- d. **Gestión del desempeño:** Provee información básica para establecer criterios de medición del desempeño.
- e. **Progresión en la carrera:** Los perfiles de puestos proveen información de funciones y requisitos necesarios para ocupar un puesto vacante en un determinado nivel de una familia de puestos.
- f. **Contratación de personal:** Provee información para elaborar el contenido del objetivo de la contratación, la ubicación y la denominación del puesto; así como de las funciones a realizarse por parte del trabajador.

DEFINICIONES PARA LA ELABORACIÓN DEL MANUAL DE PERFILES DE PUESTOS	
Manual de Perfiles de Puestos (MPP)	Es un documento normativo que describe de manera estructurada todos los perfiles de puestos de la Entidad, desarrollados a partir de la estructura orgánica, el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) o el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), a que se refiere la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en caso de contar con este instrumento.
Puesto	Es el conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad, así como los requisitos para su adecuado ejercicio. Se encuentra descrito en los instrumentos de gestión de la entidad. Para efectos de la presente Directiva, toda referencia a cargo debe entenderse a puesto.
Perfil del puesto	Es la información estructurada respecto a la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como también los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto.
Misión del puesto	Describe la razón de ser del puesto o su finalidad, indicando qué hace, a qué o a quiénes afecta su labor (procesos, recursos) marco general de actuación del puesto y, finalmente, para qué se realiza (cumplir fiscalizaciones, estándares de calidad, presupuestos, entre otros).
Función del puesto	Conjunto de actividades diferentes entre sí, pero similares por el objetivo común que persiguen. Describen lo que se realiza para cumplir la misión del puesto.
Habilidades	Cualidades de las personas que son inherentes a sus características personales y/o son adquiridas por la práctica constante.
Competencias	Características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso, involucra de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado.

8.4.3. Lineamientos para la formulación del MPP

- El MPP no podrá ser empleado para crear nuevas unidades orgánicas distintas a las contenidas en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF).
- Las acciones de elaboración de nuevos perfiles, aprobación y actualización de los perfiles de puestos servirá simultáneamente para actualizar o desarrollar el clasificador de cargos de la Entidad.
- La formulación del MPP toma como punto de partida la herramienta del mapeo de puestos, en caso la entidad no cuente con dicha herramienta se deberá buscar y revisar a mayor profundidad los documentos e instrumentos de gestión relacionados al puesto de interés (ROF, MOF, Clasificador de cargos, Términos de referencia).

8.4.4. Aprobación, publicación y actualización del MPP

El MPP será aprobado por Resolución de la más alta autoridad de cada Entidad, a propuesta de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, y con opinión favorable de la Oficina de Racionalización o quien haga sus veces.

Una vez aprobado el documento por las instancias respectivas será publicado en el Portal de Transparencia de la Entidad.

El contenido del MPP será actualizado en los siguientes casos:

- Por disposición de la Alta Dirección de la Entidad.
- A solicitud del Director o Jefe de la Unidad orgánica interesada.
- A propuesta de la Oficina de Recursos Humanos en caso lo amerite.
- Cuando se apruebe o modifique una disposición que afecte las funciones generales y/o atribuciones de una unidad orgánica.
- Cuando se apruebe y se cree un puesto nuevo en alguna unidad orgánica.
- Cuando se elimine un puesto dentro de la estructura orgánica de la unidad.
- Cuando exista variaciones en las funciones y/o requisitos de los perfiles de puestos contenidos en el MPP, debiendo ser sustentado.

Directiva N° 001-2013 SERVIR/GDSRH (02.10.2013)

8.5. Incorporación de trabajadores al Régimen Servir

8.5.1. Aspectos generales

Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 (24.03.84), 728 (12.11.91) y 1057 (28.06.2008) pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso público de méritos al régimen del Servicio Civil. Las normas reglamentarias establecen las condiciones con las que se realizan los concursos de traslado de régimen, no debiendo requerir la renuncia previa al régimen de origen.

Los servidores que ganen los concursos y opten voluntariamente por el traslado, recibirán la respectiva liquidación de sus beneficios sociales y no tienen derecho a ninguna de las condiciones y beneficios establecidos en sus regímenes de origen.

Estos servidores no están sujetos al período de prueba previsto en la presente Ley y deberán aportar al Sistema Privado de Pensiones o al Sistema Nacional de Pensiones, según corresponda.

Los servidores civiles que han alcanzado el derecho a percibir una pensión pero optan por seguir prestando servicios, deben tramitar la suspensión de la pensión correspondiente.

4ta. D. C. T., Ley N° 30057 (04.07.2013)

8.5.2. Gestión de servidores bajo diferentes regímenes en entidades públicas

Para mejorar el funcionamiento de la entidad pública y únicamente adecuarla a la nueva organización y perfiles de puesto, las entidades públicas están autorizadas, desde el inicio de su

proceso de implementación, a reubicar de puesto a quienes presten servicios en ella, incluso si pertenecen al régimen del Decreto Legislativo N° 276 (24.03.84) ó N° 728 (12.11.91) o cualquier carrera o régimen especial. El proceso de implementación de las entidades al régimen del Servicio Civil no configura causal de terminación del vínculo.

5ta. D. C. T., Ley N° 30057 (04.07.2013)

8.5.3. Ingreso de directivos públicos

La entidad pública hasta la culminación del proceso de implementación del régimen del Servicio Civil, puede convocar a un proceso de selección de directivos públicos o cubrir los puestos directivos con:

- a. El Cuerpo de Gerentes Públicos, creado por el Decreto Legislativo N° 1024 (21.06.2008), Decreto Legislativo que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos.
- b. El Fondo de Apoyo Gerencial, creado por el Decreto Ley N° 25650 (12.08.92), Crean el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público.
- c. Los directivos superiores y ejecutivos considerados en los literales a) y b) del numeral 3 del artículo 4° de la Ley N° 28175 (09.02.2004), Ley Marco del Empleo Público.
- d. El personal altamente calificado en el sector público normado por la Ley N° 29806 (24.11.2011), Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el sector público y dicta otras disposiciones.
- e. Los egresados de la Escuela Nacional de Administración Pública ENAP, creada por D.S. N° 079-2012-PCM (29.07.2012), D.S. que crea la Escuela Nacional de Administración Pública.

La entidad pública que se encuentre en proceso de implementación al régimen del Servicio Civil y que cuente con gerentes públicos seleccionados y asignados por SERVIR, pueden incorporarlos como directivos públicos bajo el régimen del Servicio Civil sin necesidad de concurso. Después de la culminación del proceso de implementación de la entidad todo directivo público debe ingresar por concurso público.

9na. D. C. T., Ley N° 30057 (04.07.2013)

8.5.4. Trabajadores bajo el régimen del Decreto Ley N° 20530

Los servidores que se encuentren en el régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530 (27.02.74), Régimen de Pensiones y Compensaciones por Servicios Civiles prestados al Estado no comprendidos en el Decreto Ley N° 19990 (30.04.73), que opten por incorporarse al régimen del Servicio Civil no se les acumula el tiempo de servicios, debiendo afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), durante este nuevo período de trabajo.

Para el cálculo de la pensión bajo el Decreto Ley N° 20530, se toma como referencia la fecha de traslado al régimen del Servicio Civil. Cuando dichos servidores culminen su Servicio Civil, percibirán la pensión bajo el régimen del Decreto Ley N° 20530, Régimen de Pensiones y Compensaciones por Servicios Civiles prestados al Estado no comprendidos en el Decreto Ley N° 19990, más aquella que pudiera haber generado en el SNP o SPP.

Undécima D. C. T., Ley N° 30057 (04.07.2013)

TÍTULO V
PROCESOS LABORALES

CAPÍTULO 40

Nueva Ley Procesal del Trabajo

Luego de varios años de debate y estudio sobre la necesidad de reformar el proceso laboral peruano, el 15 de enero del 2010 se publicó la Ley N° 29497, conocida como la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), la cual se encuentra orientada a contribuir con la Nueva Ley Procesal de Trabajo, en adelante NLPT. Norma orientada a contribuir con la apremiante necesidad de contar con un sistema judicial accesible en términos de igualdad social, que emita decisiones justas, en observancia del debido proceso, así como de los demás principios constitucionales que delimitan nuestra Administración de Justicia.

La promulgación de esta Ley responde a la necesidad de modernizar la metodología que rige nuestro proceso laboral, tomando como referencia los modelos implementados en diferentes países sudamericanos que cuentan con procesos ágiles, que cumplen la finalidad de garantizar la adecuada protección de los derechos de las partes en conflicto. Cabe precisar que este dispositivo, que tiene como fuente las distintas propuestas legislativas presentadas por diferentes grupos parlamentarios, fue aprobado por unanimidad de los miembros del Congreso de la República y contó con el pleno respaldo del Poder Ejecutivo.

Es indiscutible que la presencia de un proceso oral busca ante todo garantizar que la actividad alcance sus objetivos de justicia, siendo preciso que el proceso se tramite con celeridad y basado en la oralidad y para ello sería preciso, cuando menos aceptada la imposibilidad del proceso instantáneo, si el cumplimiento de plazos procedimentales razonables que permitan resolver los conflictos de intereses generados entre trabajador y empleador.

Por otra parte, la implementación de un proceso oral supone una adecuada capacitación de todos los actores en el proceso, litigantes, abogados, secretarios, auxiliares y el juez; los cuales ceñirán sus actuaciones bajo los nuevos principios que rigen este nuevo esquema de proceso judicial.

1. Principios procesales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

El artículo I del Título Preliminar de la NLPT establece los principios que inspiran la estructura del nuevo proceso laboral, siendo éstos:

Principio de inmediación.- Por medio de este principio se busca que tanto alegaciones, como pruebas, sean practicadas en presencia del juez. Su importancia radica en que el juez que resolverá el conflicto se habrá encontrado en todo momento en contacto directo con las partes, escuchando sus declaraciones en forma personal e inmediata, sin intermediarios. Gracias a ello, el juez podrá realizar una mejor evaluación de los hechos, interpretando reacciones, tiempos de respuesta, conocimiento de la situación descrita y repreguntar rápidamente, lo que servirá de base para la expedición de la correspondiente resolución, a ello.

Principio de oralidad.- El principio oral asume un doble significado: Por un lado, un proceso rápido, concentrado y eficiente, y por otro, una metodología concreta, empírico-inductiva en la búsqueda de los hechos y de la valoración de las pruebas⁽¹²⁴⁾.

El principio de oralidad determina un proceso en el que predomina la palabra sobre el medio escrito, facilitando la sencillez en la tramitación de las actuaciones procesales y la relación de las partes, entre sí y de éstas con el juez, como eje fundamental en la NLPT, ayudando a la reducción de tiempos y duración del proceso, de manera considerable en comparación con su modelo anterior.

(124) CAPELETTI, Mauro. La Oralidad y las Pruebas en el Proceso Civil. Ed. Jurídicas Europa- América, Buenos Aires, 1972.

Principio de concentración.- Consiste en reunir el mayor número de actos procesales en el mínimo de diligencias "(...) la actividad judicial y la de las partes deben estar unidas para obtener una justa decisión judicial. Por tanto, los actos procesales deben desarrollarse sin solución de continuidad, evitando que las cuestiones incidentales entorpezcan el fondo del asunto"⁽¹²⁵⁾. La concentración posibilita la celeridad del proceso.

Principio de celeridad.- Se busca crear un proceso ágil y rápido, sin dejar de lado la eficiencia, con plazos y términos breves, perentorios e improrrogables y con la restitución del bien jurídico tutelado, en el menor tiempo posible. "Se encuentra representado por la improrrogabilidad de los lapsos, garantizándose así una justicia expedita, sin dilaciones indebidas. (...) con este principio se acelera la sustanciación del procedimiento, sin que ello menoscabe el derecho a la defensa y el debido proceso"⁽¹²⁶⁾.

Principio de economía procesal.- Se debe tener en cuenta que no sólo se refiere a la reducción del gasto, sino también a la economía del tiempo y esfuerzo. Por un lado, la economía del gasto, busca que los costos no sean un impedimento para que el proceso se desarrolle con la urgencia debida, toda vez que el costo excesivo podría dilatar el trámite del proceso antes que agilizarlo. En relación con el tiempo, se busca que los procesos se desarrollen en el menor plazo posible, lo cual es consustancial a la celeridad procesal, por lo que es necesario la eliminación de trámites redundantes o excesivos, reduciendo la carga de los jueces y auxiliares.

Un ejemplo de ello es que el nuevo proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Principio de veracidad.- Este principio se justifica en la necesidad de que en el proceso laboral prevalezca el fondo sobre la forma, la permanencia de la verdad real sobre las apariencias. Una de las formas de alcanzar la identidad de la verdad del proceso con la verdad real es limitar el formalismo en la tramitación del juicio, buscar la simplicidad, la regulación en normas claras, fácilmente entendibles, con trámites accesibles y manejables no solo por abogados, sino también por los titulares de los derechos en litigio.

Artículo I Título Preliminar NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

2. Ámbito de la justicia laboral

Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista, administrativa y otras que se sustenten en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Para este último supuesto, es bueno tener presente que de conformidad con el artículo 23° de la NLPT, bastará al demandante acreditar la prestación personal de servicios, presumiéndose la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

Todos los conflictos jurídicos antes mencionados pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Artículos II Título Preliminar y 23° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

(125) RUPRECHT, Alfredo J. "Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo". En: Revista Derecho Laboral N° 119, enero – marzo. 1980, p. 119.

(126) OCHOA DE PATIÑO, Andrea, "La oralidad en el proceso laboral venezolano", en Revista Jurídica: Venezuela: Universidad Católica del Táchira, 2003, pág. 7.

3. Fundamentos del proceso laboral

Dentro de los fundamentos se encuentra el reconocimiento de la desigualdad existente entre las partes, nacida desde el nacimiento de la relación laboral. De ahí que, la NLPT utilizando el principio fundamental de protección del derecho al trabajo, dispone como obligación a cargo de los jueces, el evitar que la desigualdad existente entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, procurando alcanzar la igualdad real de las partes, privilegiando el fondo sobre la forma, interpretando los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, y respecto al debido proceso, a la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. Cabe resaltar la importancia constitucional que se acentúan en estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad⁽¹²⁷⁾.

Por otra parte, se dispone como obligación a cargo de los jueces laborales, el tener un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, debiendo impedir y sancionar la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, la de sus representantes, sus abogados y terceros.

Artículo III Título Preliminar NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

4. Competencia

Es la potestad conferida a los jueces para ejercer la función de jurisdicción en determinadas materias.

4.1. Competencia por materia

4.1.1. Los Juzgados de Paz Letrados Laborales

Conocen las pretensiones referidas a:

- En el proceso abreviado laboral, las referidas al cumplimiento de obligaciones de dar que no sean superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectivas.
- En los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) URP; excepto cuando se trate de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía.
- Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.

Artículo 1° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

4.1.2. Los Juzgados Especializados de Trabajo

Conocerán las prestaciones referidas a:

En el proceso ordinario laboral

La protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a las siguientes materias:

- a. El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como de los correspondientes actos jurídicos.

(127) Artículo 23° de la Constitución Política de la República del Perú.

- b. La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o de terceros, en cuyo favor se presta o se prestó el servicio.
- c. Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
- d. El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.
- e. Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
- f. La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
- g. Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.
- h. El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
- i. El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, en favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.
- j. El Sistema Privado de Pensiones.
- k. La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y
- l. Aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.
- m. Conocer aquellas pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

En el proceso abreviado laboral

La reposición al puesto cuando ésta se plantea como pretensión principal única y las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

En el proceso contencioso administrativo

Las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.

En el proceso ejecutivo:

Los procesos con título ejecutivo cuya cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Se consideran como título ejecutivo los señalados en el artículo 57° de la NLPT, siendo estos:

- a. Las resoluciones judiciales firmes;
- b. Las actas de conciliación judicial;
- c. Los laudos arbitrales firmes que, haciendo las veces de sentencia, resuelven un conflicto jurídico de naturaleza laboral;
- d. Las resoluciones de la autoridad administrativa de trabajo firmes que reconocen obligaciones;
- e. El documento privado que contenga una transacción extrajudicial;
- f. El acta de conciliación extrajudicial, privada o administrativa; y
- g. La liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones.

Artículos 2° y 57° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

4.1.3. Las Salas Laborales Superiores

Las salas laborales de las cortes superiores tienen competencia, en primera instancia, sobre las siguientes materias:

1. Proceso de acción popular en materia laboral, a ser tramitado conforme a la ley que regula los procesos constitucionales.
2. Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, a ser tramitada conforme a la ley de arbitraje.
3. Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva, a ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la presente Ley.
4. Contienda de competencia promovida entre los juzgados de trabajo y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.
5. Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley.
6. Otros que, por ley, se establezcan.

Artículo 3° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

4.2. Competencia por función

4.2.1. La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República

Son competentes para conocer los siguientes recursos:

- a. Del recurso de casación;
- b. Del recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las salas laborales en primera instancia; y
- c. Del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto del establecido en la ley.

4.2.2. Las Salas Laborales de las Cortes Superiores

Son competentes para conocer los siguientes recursos:

- a. Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados laborales;
- b. Del recurso de queja por denegatoria de la apelación de la sentencia en primera instancia o por haber sido concedido en efecto distinto del establecido en la ley.

4.2.3. Los Juzgados Especializados de Trabajo

Son competentes para conocer los siguientes recursos:

- a. Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados de paz letrados en materia laboral; y
- b. Del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto del establecido en la ley.



Artículo 4º y la Sexta Disposición Transitoria de la NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

4.3. Competencia en función de la cuantía

La cuantía está determinada por la suma de todos los extremos contenidos en la demanda, tal como hayan sido liquidados por el demandante.

Los intereses, las costas, los costos y los conceptos que se devenguen con posterioridad a la fecha de interposición de la demanda no se consideran en la determinación de la cuantía.

Si el valor de la pretensión excede de 50 URP, compete a los Juzgados de Trabajo. Pero, si el concepto sólo alcanza a las 50 URP, son competentes los Juzgados de Paz Letrado (1 URP equivale al 10% de una UIT).

A su vez, el Poder Judicial dispondrá el desdoblamiento de las Salas Laborales en Tribunales unipersonales que resolverán en segunda y última instancia solamente las causas y cuya cuantía de la sentencia recurrida no supere las 70 URP.

COMPETENCIA POR RAZÓN DE CUANTÍA	
Hasta 50 URP	Juzgado de Paz Letrado Laborales
Mayores a 50 URP	Juzgados Especializados de Trabajo

Artículos 1º, 2º y 5º y 6ta. D.T. NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

4.4. Competencia por razón de territorio

El artículo 6º de la NLPT, establece que por razón del territorio y a elección del demandante, el juez competente es el del lugar donde se encuentra:

- El centro de trabajo en el que se haya desarrollado la relación laboral.
- El domicilio principal del empleador.

Artículo 6º NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

4.5. Casos de incompetencia

El demandado puede cuestionar la competencia del juez por razón de la materia, cuantía, grado y territorio mediante una excepción de incompetencia.

Sin perjuicio de ello, el juez, en cualquier estado y grado del proceso, puede declarar de oficio la nulidad de lo actuado y la remisión al órgano jurisdiccional competente si determina su incompetencia ya sea por razón de materia, cuantía, grado, función o territorio.

En los casos de cuestionamiento de la competencia del juez por razón de territorio, el demandado puede optar, excluyentemente, por oponer la incompetencia como excepción o como contienda. La competencia de los jueces de paz letrados sólo se cuestiona mediante excepción.

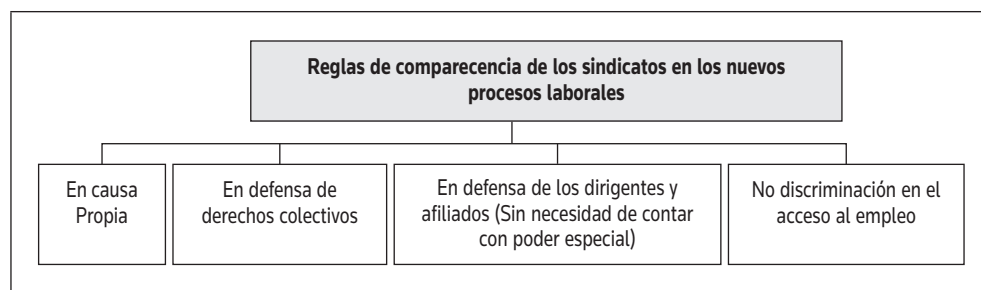
4.5.1. Resolución de los casos de incompetencia:

La contienda de competencia entre jueces de trabajo y también entre otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial, la dirime la Sala Laboral de la Corte Superior correspondiente. Tratándose de juzgados de diferentes distritos judiciales, la dirime la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Artículo 7° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

5. La capacidad procesal

Tienen capacidad para ser parte material en un proceso toda persona natural o jurídica, órgano o institución, sociedad conyugal, sucesión indivisa y otras formas de patrimonio autónomo, y en general toda persona que tenga o haya tenido la condición de trabajador o empleador. También se reconoce legitimidad a las organizaciones sindicales y asociativas sin fines de lucros dedicadas a la protección de derechos fundamentales con solvencias para afrontar la defensa a criterio del juez.



Reglas especiales de comparecencia

- Los menores de edad pueden comparecer sin necesidad de representante legal. Solo en los casos que un menor de catorce (14) años comparezca al proceso sin representante legal, el juez pondrá la demanda en conocimiento del Ministerio Público para que actúe según sus atribuciones. La falta de comparecencia del Ministerio Público no interfiere en el avance del proceso.
- Los sindicatos pueden comparecer al proceso laboral en causa propia, en defensa de los derechos colectivos y en defensa de sus dirigentes y afiliados.

Los sindicatos actúan en defensa de sus dirigentes y afiliados sin necesidad de poder especial de representación; sin embargo, en la demanda o en la contestación debe identificarse individualmente a cada uno de los afiliados con sus respectivas pretensiones. En este caso, el empleador debe poner en conocimiento de los trabajadores, la demanda interpuesta. La inobservancia de este deber no afecta la continuación del proceso.

Cabe subrayar que la representación del sindicato no habilita al cobro de los derechos económicos que pudiese reconocerse en favor de los afiliados.

Artículo 8° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

Legitimación especial

- Las pretensiones derivadas de la afectación al derecho a la no discriminación en el acceso al empleo o del quebrantamiento de las prohibiciones de trabajo forzoso e infantil pueden ser formuladas por los afectados directos, una organización sindical, una asociación o institución sin fines de lucro dedicada a la protección de derechos fundamentales con solvencia para afrontar la defensa a criterio del juez, la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público.
- Cuando se afecten los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, huelga, a la seguridad y salud en el trabajo y, en general, cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, pueden ser demandantes el sindicato, los representantes de los trabajadores, o cualquier trabajador o prestador de servicios del ámbito.

Artículo 9° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

6. Defensa pública a cargo del Ministerio de Justicia

El Servicio de Defensa Pública tiene la finalidad de asegurar el derecho de defensa proporcionando asistencia y asesoría técnico legal gratuita, en las materias expresamente establecidas, a las personas que no cuenten con recursos económicos y en los demás casos en que la ley expresamente así lo establezca.

Artículo 2°, Ley N° 29360 (14.05.2009)

Si bien el Servicio de Defensa Pública se presta en favor de las personas de escasos recursos económicos que requieran defensa o asistencia jurídica, también se presta en los supuestos de defensa necesaria, regulados por las normas procesales cuando el procesado no cuente con abogado o haya renunciado a la defensa y cuando así lo requiera el órgano jurisdiccional o el Ministerio Público.

Artículo 14°, Ley N° 29360 (14.05.2009)

La madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad que trabajan tienen derecho a la defensa pública, regulada por la ley de la materia. Adicionalmente, a pesar que cuenten con recursos económicos, ellos tendrán derecho a la defensa pública en la medida que comparezcan al proceso laboral, sin abogado (*ver el punto 7.1 del presente capítulo*), por encontrarnos frente a un supuesto defensa necesaria regulado por la NLPT. Cabe resaltar que pierden el derecho a la defensa pública, en caso estos contraten o reciban el servicio de un defensor privado.

Artículo 17° inciso d), Ley N° 29360 (14.05.2009)

Artículo 10° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

7. Demanda

7.1. Requisitos

De la demanda

La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos establecidos en la norma procesal civil, que son los siguientes:

1. La designación del Juez ante quien se interpone;
2. El nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria y domicilio procesal del demandante. Para efectos de la notificación electrónica, las partes deben consignar en la demanda una dirección electrónica, bajo apercibimiento de declararse la inadmisibilidad de tales actos postulatorios.

Artículo 13° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

3. El nombre y dirección domiciliaria del representante o apoderado del demandante, si no puede comparecer o no comparece por sí mismo;
4. El nombre y dirección domiciliaria del demandado. Si se ignora esta última, se expresará esta circunstancia bajo juramento que se entenderá prestado con la presentación de la demanda;

5. El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que se pide;
6. Los hechos en que se funde el petitorio, expuestos enumeradamente en forma precisa, con orden y claridad;
7. La fundamentación jurídica del petitorio;
8. El monto del petitorio, salvo que no pudiera establecerse;
9. La indicación de la vía procedimental que corresponde a la demanda;
10. Los medios probatorios. Es bueno precisar que en el proceso de impugnativo de laudos arbitrales económicos, los únicos medios probatorios admisibles en este proceso son los documentos, los cuales deben ser acompañados necesariamente con los escritos de demanda y contestación.
Artículo 50° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)
11. La firma del demandante o de su representante o de su apoderado, y la del abogado. El Secretario respectivo certificará la huella digital del demandante analfabeto.
Artículo 424°, Código Procesal Civil; Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93)

La firma del abogado no será exigible para los trabajadores en los procesos cuyo total reclamado no supere las diez (10) URP. De superarse este límite y, hasta las setenta (70) URP, es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial⁽¹²⁸⁾. Es bueno precisar que la exoneración de firma de abogado, es sólo en favor del prestador de servicios demandante y no así a favor del demandando, teniendo este último la obligación de incluir la firma de abogado en el escrito de contestación de la demanda.

Artículo 442° del Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93), artículo 19° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

Artículo 16° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010) y Resolución Administrativa N° 198-2010-CE-PJ (07.07.2010)
Adicionalmente, la demanda laboral deberá incluir cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda. De caso contrario se podría incurrir en oscuridad en la demanda.

Artículo 16° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios (costos) que se pagan con ocasión del proceso.

Asimismo, cuando el proceso es iniciado por más de un demandante, debe designarse a uno de ellos para que los represente y señale un domicilio procesal único.

7.2. Anexos de la demanda

Para que una demanda sea admitida, no basta que reúna los requisitos antes señalados. El artículo 425° del Código Procesal Civil (norma que se aplica supletoriamente), dispone que la misma debe presentarse acompañada de los siguientes anexos:

1. Copia legible del documento de identidad del demandante y, en su caso, del representante;
2. El documento que contiene el poder para iniciar el proceso, cuando se actúe por apoderado;
3. La prueba que acredite la representación legal del demandante, si se trata de personas jurídicas o naturales que no pueden comparecer por sí mismas;
4. La prueba de la calidad de heredero, cónyuge, curador de bienes, administrador de bienes comunes, albacea o del título con que actúe el demandante, salvo que tal calidad sea materia del conflicto de intereses y en el caso del procurador oficioso;

(128) Los modelos aprobados por el Poder Judicial se pueden descargar de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: [http://www.mintra.gob.pe/LEYPROCESAL TRABAJO/documentos_ley.php](http://www.mintra.gob.pe/LEYPROCESAL%20TRABAJO/documentos_ley.php).

5. Todos los medios probatorios destinados a sustentar su petitorio, indicando con precisión los datos y lo demás que sea necesario para su actuación. Es bueno precisar que en el nuevo proceso laboral no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse al momento de ofrecer el medio de prueba, la finalidad del mismo.

Artículo 16°, Ley N° 29497 (15.01.2010)

6. Los documentos probatorios que tuviese en su poder el demandante. Si no se dispusiera de alguno de estos, se describirá su contenido, indicándose con precisión el lugar en que se encuentran y solicitándose las medidas pertinentes para su incorporación al proceso.
7. Copia certificada del Acta de Conciliación Extrajudicial, en los procesos judiciales cuya materia se encuentre sujeta a dicho procedimiento previo. Teniendo presente que la conciliación administrativa es facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador, resultará obligatoria la presentación de este requisito solamente para el empleador.

5ta. Disposición Complementaria de la NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010); Artículo 425°, Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93) y artículo 16° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

Hay exoneración del pago de tasas judiciales para el trabajador cuando la cuantía demandada no supere las setenta (70) URP, así como cuando las pretensiones son inapreciables en dinero. De ahí que, en estos casos no sea necesario adjuntar el arancel judicial con la demanda.

Undécima Disposición Complementaria de la NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

7.3. Demanda de liquidación de derechos individuales

Cuando en una sentencia se declare la existencia de afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, con contenido patrimonial, los miembros del grupo o categoría o quienes individualmente hubiesen sido afectados pueden iniciar, sobre la base de dicha sentencia, procesos individuales de liquidación del derecho reconocido.

Para efectos de poder demandar la liquidación de derechos individuales, resulta necesario que la sentencia declarativa haya sido dictada por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República, y cuente autoridad de cosa juzgada.

En el proceso individual de liquidación del derecho reconocido es improcedente negar el hecho declarado lesivo en la sentencia del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema de Justicia de la República. El demandado puede, en todo caso, demostrar que el demandante no se encuentra en el ámbito fáctico recogido en la sentencia.

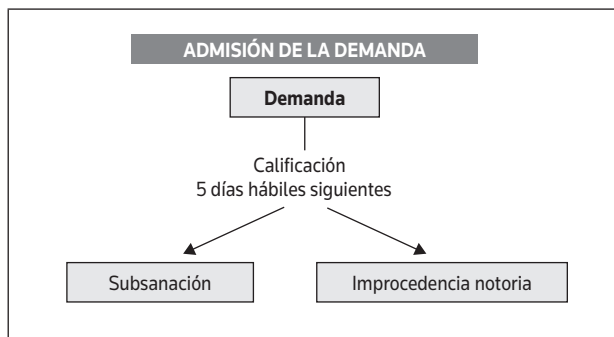
Artículo 18° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

8. Admisión de la demanda o la conclusión del proceso

El juez deberá verificar el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles.

Excepcionalmente, en el caso de que la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechaza de plano en resolución fundamentada. La resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes.

Artículo 17° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)



Para el caso de los procesos impugnativos de laudos arbitrales económicos, la Sala Laboral, deberá verificar si la demanda se ha interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haberse notificado el laudo arbitral que haciendo las veces de convenio colectivo resuelve el conflicto económico o de creación de derechos, o su aclaración; en caso contrario, declara la improcedencia de la demanda y la conclusión del proceso. Esta resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles.

9. La contestación de la demanda

9.1. Requisitos

Al igual que la demanda, la contestación se presenta por escrito y debe contener los requisitos establecidos en la norma procesal civil, que son los siguientes:

- Observar los requisitos previstos para la demanda, en lo que corresponda; *(ver punto 7.1 del presente capítulo)*
- Para efectos de la notificación electrónica, las partes deben consignar en su contestación una dirección electrónica, bajo apercibimiento de declararse la inadmisibilidad de tales actos postulatorios.

Artículo 13° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

- Pronunciarse respecto de cada uno de los hechos expuestos en la demanda. El silencio, la respuesta evasiva o la negativa genérica pueden ser apreciados por el Juez como reconocimiento de verdad de los hechos alegados;
- Reconocer o negar categóricamente la autenticidad de los documentos que se le atribuyen, o aceptar o negar, de igual manera, la recepción de documentos que se alega le fueron enviados. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.

Es improcedente la tacha de la información de las planillas electrónicas remitida por el funcionario del MTPE responsable de brindar tal información, sin perjuicio de la responsabilidad penal o funcional que las partes puedan hacer valer en la vía correspondiente.

Artículo 27° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

- Exponer los hechos en que funda su defensa en forma precisa, ordenada y clara;
- Ofrecer los medios probatorios, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.
- Incluir su firma o la de su representante o de su apoderado, y la del Abogado. El Secretario respectivo certificará la huella digital del demandado analfabeto.

En el proceso individual de liquidación del derecho reconocido es improcedente negar en la contestación, el hecho declarado lesivo en la sentencia del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema de Justicia

de la República. El demandado puede, en todo caso, demostrar que el demandante no se encuentra en el ámbito fáctico recogido en la sentencia.

Artículo 18° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

9.2. Anexos de la contestación de la demanda

A la contestación se acompañan los anexos exigidos para la demanda, conforme lo indicado en el punto 7.2 del presente capítulo, debiendo adjuntar además:

- Copia del documento que contiene el poder para contestar el proceso cuando se actúe por apoderado.
- Copia del documento que acredite la representación legal del demandado si se trata de personas jurídicas o naturales que no pueden comparecer por sí mismas. En el caso de sindicatos, sus representantes legales deberán acreditar su condición con la copia del acta de designación correspondiente.

Artículos 424° y 444°, Código Procesal Civil; D. Leg. N° 768 (23.04.93), artículo 19° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

9.3. Las excepciones

Entre las defensas de forma que puede contener la contestación de una demanda laboral se encuentran las excepciones. Si bien la NLPT, no refiere a una relación taxativa de las excepciones a deducirse en el proceso laboral, resulta necesario realizar una aplicación supletoria de las normas del Código Procesal Civil y en ese sentido y considerar que en los procesos laborales se puede interponer las siguientes excepciones:

- Excepción de incompetencia.
- Excepción de incapacidad del demandante o de su representante.
- Excepción de representación defectuosa o insuficiente del demandante o del demandado.
- Excepción de oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda.
- Excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa.
- Excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante o demandado.
- Excepción de litispendencia.
- Excepción de cosa juzgada.
- Excepción de desistimiento de la pretensión.
- Excepción de conclusión del proceso por conciliación o transacción.
- Excepción de caducidad
- Excepción de prescripción extintiva.
- Excepción de convenio arbitral.

Artículo 19° y 5ta. D.C. de la NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010); artículo 446°, Código Procesal Civil; Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93) y artículo 16° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

9.4. La reconvencción en los procesos laborales

Cabe resaltar que, con la NLPT, la reconvencción, es más que aquella demanda que al contestar entabla el demandado contra quien promovió el proceso. En la reconvencción, ambas partes se demandan mutuamente, resulta improcedente de plano, resultando así que el demandando que desee proponer una nueva pretensión que tuviese una relación conexa con la relación jurídica invocada en la demanda, deberá plantear su propia demanda.

Artículo 19° de la NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

9.5. Casos especiales de procedencia

De conformidad con el artículo 20° de la NLPT, en el caso de pretensiones referidas a la prestación personal de servicios, de naturaleza laboral o administrativa de derecho público, no es exigible el agotamiento de la vía administrativa establecida según la legislación general del procedimiento

administrativo, salvo que en el correspondiente régimen se haya establecido un procedimiento específico y previo ante un órgano o tribunal, en cuyo caso debe recurrirse ante ellos antes de acudir al proceso contencioso administrativo.

Sobre el particular, la Resolución del Tribunal de Servicio Civil N° 002-2010-SERVIR/TSC (17.08.2010), establece como precedente administrativo de observancia obligatoria, la competencia del Tribunal de Servicio Civil para evaluar el despido de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo N° 728.

Teniendo en cuenta que a la luz del artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023 y de la Resolución Administrativa antes señalada se establece un procedimiento previo ante el Tribunal de Servicio Civil, para todo reclamo referido al despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada que preste labores en favor del Estado, no resulta aplicable los casos especiales de procedencia establecidas en la NLPT, siendo necesario, recurrir al Tribunal de Servicio Civil antes de interponer la demanda ante la Jurisdicción Laboral.

Artículo 20°, NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010) y Resolución del Tribunal de Servicio Civil N° 002-2010-SERVIR/TSC (17.08.2010)

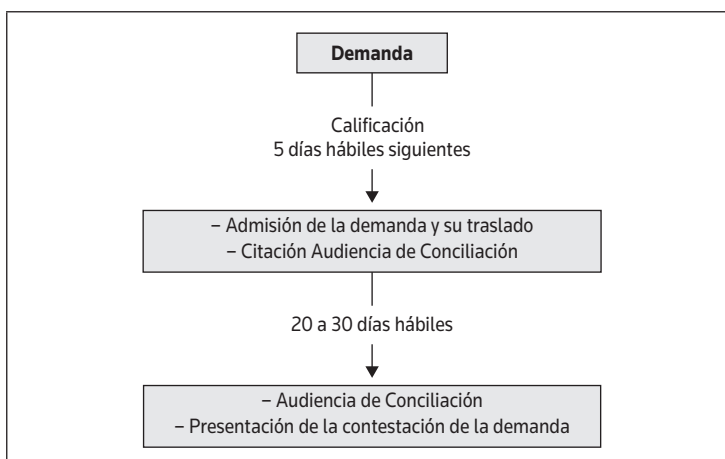
9.6. Plazo de contestación de la demanda

En la NLPT, el momento de la contestación de la demanda dependerá del tipo de proceso en el que nos encontremos:

9.6.1. Proceso laboral ordinario

En el proceso laboral ordinario, la contestación de la demanda se debe presentar en la fecha de señalamiento de la audiencia de conciliación, la misma que debe ser fijada por el poder judicial entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de la admisión de la demanda.

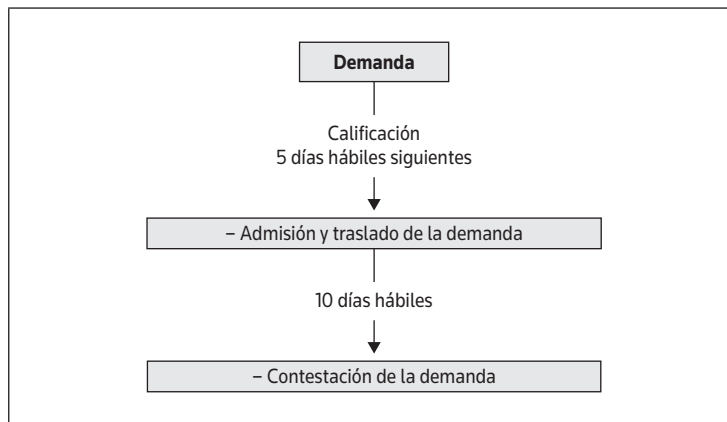
Artículo 42° de la NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)



9.6.2. Proceso laboral abreviado

En el proceso laboral abreviado, una vez admitida la demanda, se le concede al demandado un plazo de 10 días hábiles para que conteste la demanda, la misma que se tendrá en cuenta al momento de llevarse a cabo la audiencia única.

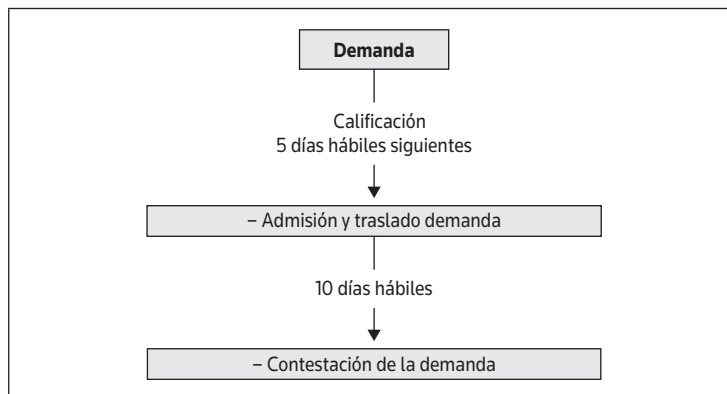
Artículo 48° de la NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)



9.6.3. Proceso impugnativo de laudos arbitrales

En el proceso laboral abreviado, una vez admitida la demanda, se le concede al demandado un plazo de 10 días hábiles para que conteste la demanda, la misma que se tendrá en cuenta al momento de llevarse a cabo la audiencia única. El señalamiento de la audiencia única, podrá ser fijado entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de la admisión de la demanda.

Artículo 50°, NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)



10. Actividad probatoria

10.1. Oportunidad

Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad. Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con la responsabilidad de presentar todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pre-

tenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Cabe resaltar que ésta actividad se desarrolla bajo responsabilidad y costo de las partes, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados.

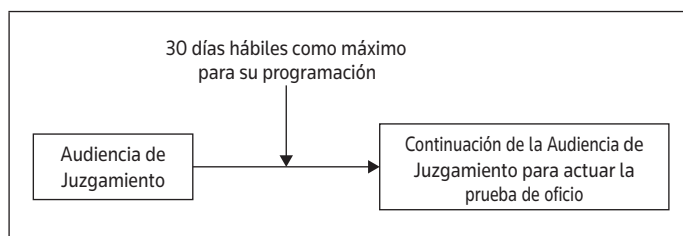
En ningún caso, fuera de las oportunidades señaladas, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de la sentencia apelada. Simplemente, estos medios probatorios extemporáneos no pueden servir de fundamento de la sentencia.

Artículo 22°, NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

10.2. Prueba de oficio

Excepcionalmente, el juez puede ordenar en la audiencia correspondiente (ya sea la audiencia de juzgamiento o la audiencia única) la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta (30) días hábiles, y a citar en el mismo acto, fecha y hora para su continuación. Esta decisión es inimpugnable.

Cabe señalar que esta facultad no puede ser invocada cuando el proceso se encuentra casación.



La omisión de esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia.

Artículo 22°, NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

10.3. Los medios sucedáneos de la prueba

De conformidad con el artículo 247° del CPC, los sucedáneos son auxilios establecidos por la ley o asumidos por el Juez para lograr la finalidad de los medios probatorios, corroborando, complementando o sustituyendo el valor o alcance de éstos.

Entre los medios sucedáneos se encuentran los indicios y las presunciones legales:

- a) Los primeros son los actos o circunstancias o signo suficientemente acreditados a través de los medios probatorios que adquieren significación en su conjunto cuando conducen al Juez a la certeza en torno a un hecho desconocido relacionado con la controversia⁽¹²⁹⁾. La NLPT, establece en su artículo 23°, que los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

En aquellos casos en que, de la lectura de la demanda y de la prueba actuada, aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe aceptarlo como cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que

(129) Artículo 276° del Código Procesal Civil.- Indicio.-

El acto, circunstancia o signo suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al Juez a la certeza en torno a un hecho desconocido relacionado con la controversia.

existe, fehacientemente, una justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

- b) Las presunciones son el resultado del razonamiento lógico-crítico que, a partir de uno o más hechos indicadores, lleva al Juez a la certeza del hecho investigado. Entre las presunciones legales, en la NLPT se establece la presunción de existencia de una relación laboral, frente a la acreditación del trabajador de una prestación personal⁽¹³⁰⁾ (ver punto 10.4.1 del presente capítulo).

Artículo 23° de la NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

Asimismo, tenemos en la NLPT, las presunciones legales derivadas de la conducta de las partes, mediante el cual el juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes.

Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente.

Artículos 11° y 29°, NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

10.4. La carga de la prueba

La carga prueba es el imperativo del propio interés que lleva a las partes a ofrecer medios probatorios, aportando argumentos que no aseguren ventajas pero que tienden a superar el riesgo que significaría no lograr formar la convicción respecto a los hechos que se sustentan la pretensión en el órgano jurisdiccional, es decir, tendientes a evitar el fallo desfavorable a la parte gravada con la carga⁽¹³¹⁾.

La carga de la prueba para Rosenberg es "(...) la obligación que incumbe a una parte suministrar la prueba de un hecho controvertido, mediante su propia actividad si quiere evitar la pérdida del proceso (carga de la sumministración de la prueba; onus probando)"⁽¹³²⁾. De ahí que, la distribución de la carga de la prueba, pasa por determinar a cuál de las partes le va corresponder soportar el riesgo de la insuficiencia probatoria.

El nuevo proceso laboral, establece como norma general que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos. Asimismo, establece las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

10.4.1. La carga de la prueba referida a la existencia de una relación laboral

La NLPT establece una presunción juris tamtum en favor del trabajador, por medio de la que le obliga a acreditar la existencia de una prestación personal, a efectos de presumir la existencia de un vínculo laboral.

(130) Artículo 277° del Código Procesal Civil.- Presunción.-

Es el razonamiento lógico-crítico que a partir de uno o más hechos indicadores lleva al Juez a la certeza del hecho investigado.

La presunción es legal o judicial.

Artículo 281° del Código Procesal Civil.- Presunción judicial.-

El razonamiento lógico-crítico del Juez, basado en reglas de experiencia o en sus conocimientos y a partir del presupuesto debidamente acreditado en el proceso, contribuye a formar convicción respecto al hecho o hechos investigados.

(131) PAREDES PALACIOS, Paul. Prueba y Presunciones en el Proceso Laboral. Ara Editores. 1ra Edición, año 1997. pp.186.

(132) ROSENBERG, Leo. La carga de la prueba. (Die Beweislast trad. Por KROTOSCHIN, Ernesto). Buenos Aires, Ed. EJE, 1956, p. 15. Citado por PAREDES PALACIOS, Pal. Op. Cit. pp.186.

Demostrar la existencia de una “prestación personal de servicios” involucrará para el demandante acreditar que la prestación que ha realizado en beneficio del demandado es, en primer lugar, de carácter personalísimo y, en segundo lugar, una prestación de actividad y no de resultado, de tracto sucesivo y no de tracto único.

Frente a este escenario, será obligación del empleador demandado aportar la prueba en contrario, que demuestra claramente que la prestación realizada no fue de índole laboral por no ser de carácter personalísimo, además de ser una actividad de resultado y no de hacer, propia de las prestaciones laborales y que nunca existió subordinación. A su vez, corresponderá al demandado soportar la obligación probatoria de acreditar la ausencia de una remuneración y de una relación subordinada. Asimismo el empleador podrá basar su defensa en acreditar que, pese a tratarse de una prestación personal de servicios retribuida y subordinada, ésta se encuentra sujeta a un régimen jurídico distinto del laboral en sentido estricto por la vía de exclusión, a modo de ejemplo el voluntariado, el trabajo familiar no remunerado y las modalidades formativas laborales (ver capítulo 1, punto 7).

Artículo 23° de la NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

10.4.2. La carga de la prueba una vez invocada la calidad de trabajador

Si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de probar:

- La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto del constitucional o legal.
- El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- La existencia del daño alegado.

Incumbe al demandado que sea señalado como empleador, la carga de probar:

- El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- La existencia de un motivo razonable distinto del hecho lesivo alegado.
- El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Artículo 23°, NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

10.5. Forma de los interrogatorios

El interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros es realizado por el juez de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula preconstituida. Para su actuación no se requiere de la presentación de pliegos de preguntas. No se permite leer las respuestas, pero sí consultar documentos de apoyo. Los abogados de las partes también pueden preguntar o solicitar aclaraciones, bajo las mismas reglas de apertura y libertad.

El juez guía la actuación probatoria con vista a los principios de oralidad, intermediación, concentración, celeridad y economía procesal. Impide que esta se desnaturalice sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad.

Todos estos interrogatorios serán registrados en audio y video utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo.

Si no se dispusiese de medios de grabación electrónicos, el registro de las exposiciones orales se efectúa

haciendo constar, en acta, las ideas centrales expuestas.

Artículos 12° y 24° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

10.6. Declaración de parte

La parte debe declarar personalmente. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso.

Artículo 25° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

10.7. Declaración de testigos

Los testigos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que les corresponda. El secretario del juzgado expide al testigo una constancia de asistencia a fin de acreditar el cumplimiento de su deber ciudadano.

Tratándose de un trabajador, dicha constancia sirve para sustentar ante su empleador la inasistencia y el pago de la remuneración por el tiempo de ausencia.

Artículo 26° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

10.8. Exhibición de planillas

La exhibición de las planillas manuales se tiene por cumplida con la presentación de las copias legalizadas correspondientes a los períodos presentados y/o requeridos como prueba.

La exhibición de las planillas electrónicas es ordenada por el juez al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responsable de brindar tal información. Es improcedente la tachadura de la información de las planillas electrónicas remitida por dicho funcionario, sin perjuicio de la responsabilidad penal o funcional que las partes puedan hacer valer en la vía correspondiente.

Las partes pueden presentar copias certificadas expedidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la información contenida en las planillas electrónicas, en lugar de la exhibición electrónica.

Artículo 27° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

10.9. Pericia

Los peritos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que corresponda efectuar su exposición.

Los informes contables practicados por los peritos adscritos a los juzgados de trabajo y juzgados de paz letrados tienen la finalidad de facilitar al órgano jurisdiccional la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que ampara, por lo que esta pericia no se ofrece ni se actúa como medio probatorio.

Artículo 28° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

11. Actuaciones procesales

11.1. Reglas de conducta en las audiencias

En las audiencias, el juez cuida especialmente que se observen las siguientes reglas de conducta:

- a. Respeto hacia el órgano jurisdiccional y hacia toda persona presente en la audiencia. Está prohibido agraviar, interrumpir mientras se hace uso de la palabra, usar teléfonos celulares u otros análogos sin autorización del juez, abandonar injustificadamente la sala de audiencia, así como cualquier expresión de aprobación o censura.
- b. Colaboración en la labor de impartición de justicia. Merece sanción alegar hechos falsos, ofrecer medios probatorios inexistentes, obstruir la actuación de las pruebas, generar dilaciones que

provoquen injustificadamente la suspensión de la audiencia, o desobedecer las órdenes dispuestas por el juez.

Artículo 11° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

11.2. Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias

En los procesos laborales por audiencias (esto es el proceso ordinario laboral y el proceso abreviado laboral), las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento.

11.2.1. Grabación en audio y video

Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y video utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo. La grabación se incorpora al expediente.

Artículo 12° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

11.2.2. Constancia en acta

Adicionalmente, el juez deja constancia en acta únicamente lo siguiente: identificación de todas las personas que participan en la audiencia, de los medios probatorios que se hubiesen admitido y actuado, la resolución que suspende la audiencia, los incidentes extraordinarios y el fallo de la sentencia o la decisión de diferir su expedición.

Si no se dispusiese de medios de grabación electrónicos, el registro de las exposiciones orales se efectúa haciendo constar, en acta, las ideas centrales expuestas.

Artículo 12°, numeral 2 NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

11.3. Notificaciones en los procesos laborales

11.3.1. Notificaciones por cédula

Las actuaciones judiciales que involucren: (i) el traslado de la demanda, (ii) la admisión de un tercero con interés, (iii) una medida cautelar, (iv) la sentencia en los procesos diferentes al ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos, se notifican por cédula. Asimismo, En las zonas de pobreza decretadas por los órganos de gobierno del Poder Judicial, así como en los procesos cuya cuantía no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) las resoluciones son notificadas por cédula, salvo que se solicite la notificación electrónica. Las notificaciones por cédula fuera del distrito judicial son realizadas directamente a la sede judicial de destino.

Las resoluciones dictadas en audiencia se entienden notificadas a las partes, en el acto.

Artículo 13° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

11.3.2. Notificaciones electrónicas

En las demás resoluciones judiciales, su notificación se llevará a cabo por medio de la notificación electrónica, siendo obligación de las partes el deber consignar en la demanda o en su contestación una dirección electrónica, bajo apercibimiento de declararse la inadmisibilidad de tales actos postulatorios.

La notificación electrónica surte efectos desde el día siguiente que llega a la dirección electrónica.

Artículo 13° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

11.4. Reintegro de costas y costos

La condena en costas y costos se regula conforme la norma procesal civil. Las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso. Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial.

Artículos 410°, 411° Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93), artículo 14° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

El reembolso de las costas y costos del proceso no requieren ser demandado y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración. La condena en costas y costos se establece por cada instancia, pero si la resolución de segunda revoca la de primera, la parte vencida pagará las costas de ambas. Este criterio se aplica también para lo que resuelva la Corte de Casación. Si en un proceso se han discutido varias pretensiones, las costas y costos se referirán únicamente a las que hayan sido acogidas en favor del vencedor.

Artículo 412° Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93) y artículo 31° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar.

Artículo 14° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos.

3ra. D.C. NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

Las partes deben convenir sobre las costas y costos cuando el proceso concluye por transacción o conciliación, salvo los que no participaron del acuerdo, quienes se someten a las reglas generales.

Artículo 415° Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93)

11.5. Multas

En los casos de temeridad o mala fe procesal el juez tiene el deber de imponer a las partes, sus representantes y los abogados una multa no menor de media (1/2) ni mayor de cincuenta (50) URP.

La multa por temeridad o mala fe es independiente de aquella otra que se pueda imponer por infracción a las reglas de conducta a ser observadas en las audiencias.

La multa por infracción a las reglas de conducta en las audiencias es no menor de media (1/2) ni mayor de cinco (5) URP.

Adicionalmente a las multas impuestas, el juez debe remitir copias de las actuaciones respectivas a la presidencia de la corte superior, al Ministerio Público y al Colegio de Abogados correspondiente, para las sanciones a que pudiera haber lugar.

Existe responsabilidad solidaria entre las partes, sus representantes y sus abogados por las multas impuestas a cualquiera de ellos. No se extiende la responsabilidad solidaria al prestador de servicios.

El juez sólo puede exonerar de la multa por temeridad o mala fe si el proceso concluye por conciliación judicial antes de la sentencia de segunda instancia, en resolución motivada.

El juez puede imponer multa a los testigos o peritos, no menor de media (1/2) ni mayor de cinco (5) Unidades de Referencia Procesal (URP) cuando éstos, habiendo sido notificados excepcionalmente por el juzgado, inasisten sin justificación a la audiencia ordenada de oficio por el juez.

Artículo 15° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

12. Formas especiales de conclusión del proceso

El proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono. También concluye cuando ambas partes inasisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia.

12.1. La conciliación y transacción extrajudicial

La conciliación y la transacción pueden ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada.

El juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración. Si ambas partes concurren al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, el juez le da trámite preferente en el día.

Para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, para lo cual se toman los siguientes criterios:

- a. El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles;
- b. Debe ser adoptado por el titular del derecho; y
- c. Debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante.

Los acuerdos conciliatorios y transaccionales también pueden darse independientemente de que exista un proceso en trámite, en cuyo caso no requieren ser homologados para su cumplimiento o ejecución. La demanda de nulidad del acuerdo es improcedente si el demandante lo ejecutó en la vía del proceso ejecutivo, habiendo adquirido de ese modo, la calidad de cosa juzgada.

Artículo 30° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

12.2. El allanamiento y el reconocimiento

El demandado puede expresamente allanarse o reconocer la demanda, legalizando su firma ante el Auxiliar jurisdiccional. En el primer caso acepta la pretensión dirigida contra él; en el segundo, además de aceptar la pretensión, admite la veracidad de los hechos expuestos en la demanda y los fundamentos jurídicos de ésta.

Artículo 330° Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93)

12.2.1. Oportunidad del allanamiento y del reconocimiento

El demandado puede allanarse o reconocer la demanda en cualquier estado del proceso, previo a la sentencia.

Procede el allanamiento o reconocimiento respecto de alguna de las pretensiones demandadas.

Artículo 331° Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93)

12.2.2. Improcedencia del allanamiento

El Juez declarará improcedente el allanamiento o el reconocimiento y ordenará la continuación del proceso cuando:

1. El demandado no tiene capacidad para disponer del derecho en conflicto;
2. El apoderado o representante del demandado carece de facultad para allanarse;
3. Los hechos admitidos requieren ser probados por otros medios, además de la declaración de parte;
4. El conflicto de intereses afecta el orden público o las buenas costumbres;
5. El conflicto de intereses comprende derechos indisponibles;
6. Habiendo litisconsorcio necesario, el allanamiento no proviene de todos los demandados;
7. Presume la existencia de fraude o dolo procesal;

8. Advierte que la sentencia a dictarse va a surtir efecto frente a tercero no emplazado; o
9. El demandado es el Estado u otra persona de derecho público, salvo que su representante tenga autorización expresa.

Artículo 332° Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93)

12.2.3. Efecto del allanamiento

Declarado el allanamiento, el Juez debe expedir sentencia inmediata, salvo que éste no se refiera a todas las pretensiones demandadas.

Artículo 333° Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93)

12.3. El desistimiento en proceso laboral

El desistimiento no se presume. El escrito que lo contiene debe precisar su contenido y alcance, legalizando su firma el proponente ante el Secretario respectivo.

El desistimiento es incondicional y sólo perjudica a quien lo hace.

El desistimiento del proceso procede antes de que se expida sentencia en primera instancia, salvo que sea convencional.

El desistimiento del proceso lo da por concluido sin afectar la pretensión. Cuando se formula después de notificada la demanda, requiere la conformidad del demandado expresada dentro de tercer día de notificado, o en su rebeldía. Si hubiera oposición, el desistimiento carecerá de eficacia, debiendo continuar el proceso.

Artículos 341°, 342° y 343° Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93)

12.4. El abandono en el proceso laboral

Cuando el proceso permanezca cuatro (4) meses sin que se realice algún acto que lo impulse, el juez declarará su abandono sólo a pedido de parte o de tercero legitimado, en la segunda oportunidad que se solicite, salvo que en la primera vez el demandante no se haya opuesto al abandono o no haya absuelto el traslado conferido.

Artículo 30° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

12.4.1. Paralización que no produce abandono

Para el cómputo, no se toma en cuenta el período durante el cual el proceso hubiera estado paralizado por acuerdo de partes y aprobado por el juez.

Asimismo, no opera el abandono cuando la paralización del proceso se debe a causas de fuerza mayor y a que los litigantes no hubieran podido superar con los medios procesales a su alcance.

Artículos 346° y 349° Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93)

12.4.2. Naturaleza del abandono

El abandono opera por el sólo transcurso del plazo desde la última actuación procesal o desde notificada la última resolución.

No hay abandono si luego de transcurrido el plazo, el beneficiado con él realiza un acto de impulso procesal.

No se consideran actos de impulso procesal aquellos que no tienen por propósito activar el proceso, tales como la designación de nuevo domicilio, pedido de copias, apersonamiento de nuevo apoderado y otros análogos.

Artículo 348° Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93)

12.4.3. Efectos del abandono del proceso

- El abandono pone fin al proceso sin afectar la pretensión. Sin embargo, su declaración impide al demandante iniciar otro proceso con la misma pretensión durante un año, contado a partir de la notificación del auto que lo declare. Asimismo, restituye las cosas al estado que tenían

antes de la demanda.

- Si por segunda vez, entre las mismas partes y en ejercicio de la misma pretensión, se declara el abandono, se extingue el derecho pretendido y se ordena la cancelación de los títulos del demandante, si a ello hubiera lugar.

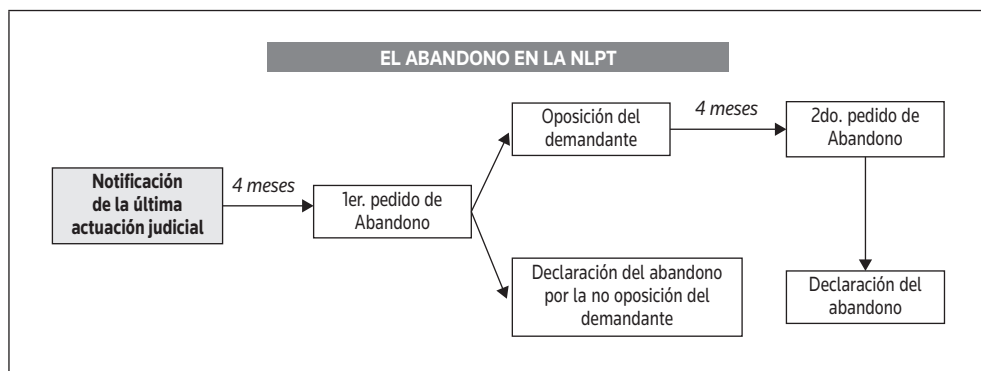
Artículo 351° Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93)

- Declarado el abandono, la prescripción interrumpida por el emplazamiento sigue transcurriendo, tal como si la interrupción no se hubiese producido.

Artículo 354° Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93)

- Consentida o ejecutoriada la resolución que declara el abandono del proceso, quedan sin efecto las medidas cautelares, y se archiva el expediente.

Artículo 347° Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93)



12.4.4. Recursos impugnativos contra el abandono

La resolución que declara el abandono es apelable con efecto suspensivo. El recurso sólo puede estar fundamentado en la existencia de un error de cómputo, o en causas de fuerza mayor. La resolución que desestima un pedido de abandono es apelable sin efecto suspensivo.

Artículo 353° Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93)

13. Contenido de la sentencia

El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que se declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido.

Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos.

El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación debe ser de pronunciamiento expreso en la sentencia.

Artículo 31° de la NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

13.1. Fallo *ultra* y *extra petita* en la NLPT

El juez mantiene la facultad *ultra petita* de disponer el pago de sumas mayores a las demandadas

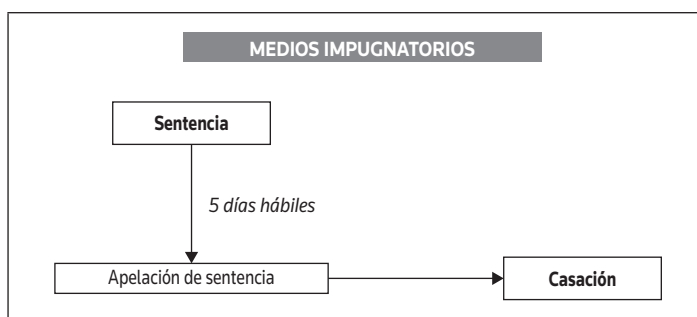
si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

Por el contrario, la NLPT no ha contemplado la facultad *extra petita* del Juez de disponer el otorgamiento de conceptos que no han sido materia de pretensión alguna en la demanda.

Artículo 31° de la NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

14. Medios impugnatorios

Según Monroy Gálvez los medios impugnatorios son los instrumentos "(...) que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez, él mismo u otro de jerarquía superior, realice un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin de que se anule o revoque éste, total o parcialmente"⁽¹³³⁾. Los medios impugnatorios se fundamentan –siguiendo al citado autor– en que, el juzgar, es un acto humano y por tanto pasible de error, por lo que resulta necesaria la posibilidad de revisión por otro juzgador, el cual podrá confirmar o revocar el acto.



14.1. Recursos impugnatorios regulados por la NLPT

14.1.1. Recurso de apelación

Objeto

El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Artículo 364° Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93)

Fundamentación

El que interpone apelación debe fundamentarlo indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria.

Artículo 366° Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93)

Procedencia

Procede el recurso de apelación:

(133) MONROY GÁLVEZ, JUAN. "La formación del Proceso Civil Peruano (Escritos Reunidos)". 2da. Edición Comentada. Editorial Palestra. Lima, 2004. p. 240.

1. Contra las sentencias, excepto las impugnables con recurso de casación y las excluidas por convenio entre las partes;
2. Contra los autos, excepto los que se expidan en la tramitación de una articulación y los que el Código Procesal Civil excluya;

Artículo 365° Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93)

Plazo

El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.

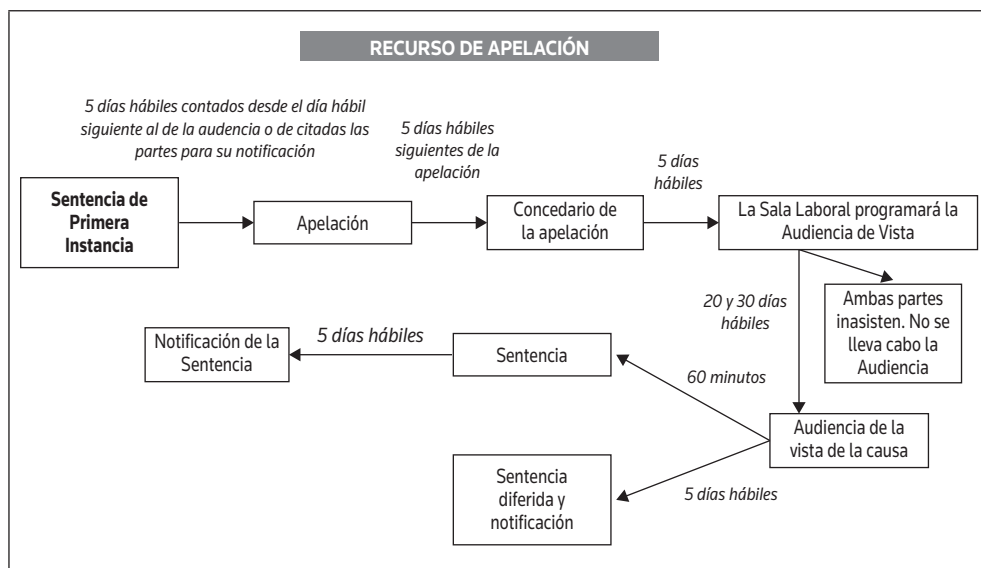
Artículo 32° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en el proceso laboral ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos

Interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

El órgano jurisdiccional de segunda instancia realiza las siguientes actividades:

- a. Dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente.



- b. El día de la audiencia de vista, concede el uso de la palabra al abogado de la parte apelante a fin de que exponga sintéticamente los extremos apelados y los fundamentos en que se sustentan; a continuación, cede el uso de la palabra al abogado de la parte contraria. Puede formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales.
- c. Concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al

finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista.

- d. Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la Sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente, en su despacho.

Artículo 33° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

14.1.2. Recurso de Casación

Objeto

El recurso de casación tiene por objeto la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia.

Artículo 366° Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93), artículo modificado por la Ley N° 29364 (27.05.2009)

Causales

El recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.

Artículo 34° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

Requisitos de admisibilidad del recurso de casación

El recurso de casación se interpone:

1. Contra las sentencias y autos expedidos por las salas superiores que, como órganos de segundo grado, ponen fin al proceso. En el caso de sentencias el monto total reconocido en ella debe superar las cien (100) URP. No procede el recurso contra las resoluciones que ordenan a la instancia inferior emitir un nuevo pronunciamiento.
2. Ante el órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada. La Sala Superior debe remitir el expediente a la Sala Suprema, sin más trámite, dentro del plazo de tres (3) días hábiles.
3. Dentro del plazo de diez (10) días hábiles siguientes de notificada la resolución que se impugna.
4. Adjuntando el recibo de la tasa respectiva. Si el recurso no cumple con este requisito, la Sala Suprema concede al impugnante un plazo de tres (3) días hábiles para subsanarlo. Vencido el plazo sin que se produzca la subsanación, se rechaza el recurso.

Artículo 35° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD DEL RECURSO DE CASACIÓN

Monto total reconocido	Cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP)
El importe total reconocido incluye el capital, los intereses del capital a la fecha de interposición del recurso, los costos y costas, así como los intereses estimados que por dichos conceptos, se devenguen hasta dentro de un (1) año de interpuesto el recurso. La liquidación del importe total reconocido es efectuada por un perito contable.	

Artículo 38° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

Requisitos de procedencia del recurso de casación

Son requisitos de procedencia del recurso de casación:

1. Que el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera

- instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso.
2. Describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes.
 3. Demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada.
 4. Indicar si el pedido casatorio es anulatorio o revocatorio. Si fuese anulatorio, se precisa si es total o parcial. De ser parcial, se indica hasta dónde debe alcanzar la nulidad. Si fuera revocatorio, se precisa en qué debe consistir la actuación de la Sala. Si el recurso contuviera ambos pedidos, debe entenderse el anulatorio como principal y el revocatorio como subordinado.

Artículo 36° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

Trámite del recurso de casación

Recibido el recurso de casación, la Sala Suprema procede a examinar el cumplimiento de los requisitos previstos en los artículos 35° y 36° de la NLPT y resuelve declarando inadmisibile, procedente o improcedente el recurso, según sea el caso.

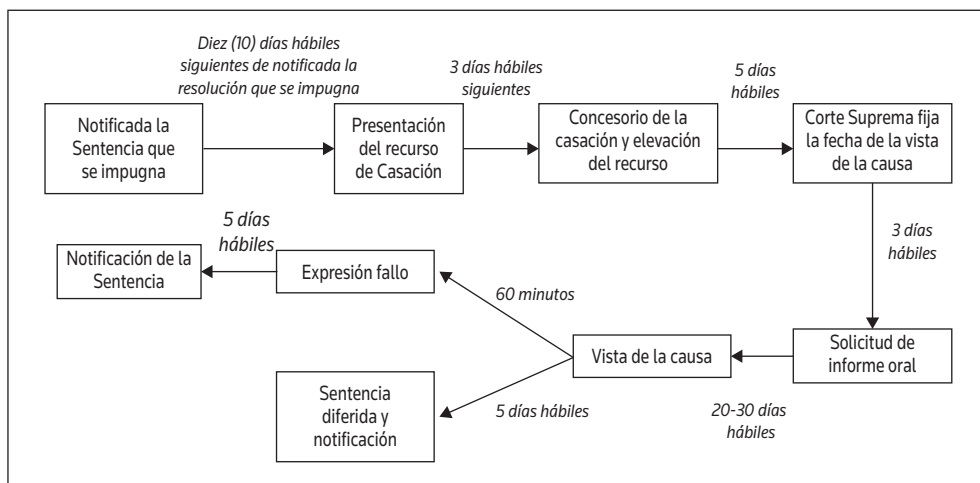
Declarado procedente el recurso, la Sala Suprema fija fecha para la vista de la causa.

Las partes pueden solicitar informe oral dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución que fija fecha para vista de la causa.

Concluida la exposición oral, la Sala Suprema resuelve el recurso inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo. Excepcionalmente, se resuelve dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la vista de la causa se señala fecha y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la resolución, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la vista de la causa.

Si no se hubiese solicitado informe oral o habiéndolo hecho no se concurre a la vista de la causa, la Sala Suprema, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente en su despacho.

Artículo 37° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)



Efecto del recurso de casación

a. Suspensión de los efectos de la resolución impugnada

La interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de las sentencias. Excepcionalmente, solo cuando se trate de obligaciones de dar suma de dinero, a pedido de parte y previo depósito a nombre del juzgado de origen o carta fianza renovable por el importe total reconocido, el juez de la demanda suspende la ejecución en resolución fundamentada e inimpugnable.

Artículo 38° de la NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

b. Determinación del importe total reconocido

El importe total reconocido incluye el capital, los intereses del capital a la fecha de interposición del recurso, las costas y costos, así como los intereses estimados que, por dichos conceptos, se devenguen hasta dentro de un (1) año de interpuesto el recurso.

La liquidación del importe total reconocido es efectuada por un perito contable.

Artículo 38° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

c. Conservación o sustitución de la medida cautelar

En caso de que el demandante tuviese a su favor una medida cautelar, deberá notificársele en el plazo de cinco (5) días hábiles a fin de que elija entre conservar la medida cautelar trabada o sustituirla por el depósito o la carta fianza ofrecidos. Si el demandante no señala su elección en el plazo concedido, se entiende que sustituye la medida cautelar por el depósito o la carta fianza. En cualquiera de los casos, el juez de la demanda dispone la suspensión de la ejecución.

Artículo 38° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen.

En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo con los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

Artículo 39° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

Precedente vinculante de la Corte Suprema de Justicia de la República

La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República que conozca del recurso de casación puede convocar al pleno de los jueces supremos que conformen otras salas en materia constitucional y social, si las hubiere, a efectos de emitir sentencia que constituya o varíe un precedente judicial.

La decisión que se tome en mayoría absoluta de los asistentes al pleno casatorio constituye precedente judicial y vincula a los órganos jurisdiccionales de la República, hasta que sea modificada por otro precedente.

Los abogados pueden informar oralmente en la vista de la causa, ante el pleno casatorio.

Artículo 40° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

Publicación de sentencias

El texto íntegro de todas las sentencias casatorias y las resoluciones que declaran improcedente el recurso de casación, se publican obligatoriamente en el diario oficial "El Peruano", aunque no

establezcan precedente. La publicación se hace dentro de los sesenta (60) días de expedidas, bajo responsabilidad.

Artículo 41° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

14.2. Recursos impugnatorios no regulados por la NLPT

Los medios impugnatorios no regulados por la NLPT, pero aplicables al nuevo proceso laboral, en aplicación supletoria del Código Procesal Civil son:

- Reposición (regulado por el artículo 362° y 363° del CPC).
- Queja (regulado del artículo 401° al 405° del CPC).
- Aclaración (regulado por el artículo 406° del CPC).
- Corrección (regulado por el artículo 407° del CPC).
- Consulta (regulado por los artículos 408° y 409° del CPC).

15. Proceso laboral ordinario

15.1. Traslado y citación a audiencia de conciliación

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a. La admisión de la demanda;
- b. La citación de las partes a la audiencia de conciliación, la cual deberá ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y
- c. El emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

Artículo 42° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

15.2. Audiencia de conciliación

La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

1. Iniciación de la audiencia y declaración de rebeldía:

La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia.

Rebeldía

- Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible.
- También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos.
- Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

2. Invitación a conciliar

El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente.

Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco

(5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.

3. Precisión de pretensiones y presentación del escrito de contestación de la demanda

En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiriendo al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

4. Juzgamiento anticipado del proceso ordinario

Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

Artículo 43° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010), concordancia artículo 366° del Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93)

15.3. Audiencia de juzgamiento

La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

Artículo 44° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

15.3.1. Etapa de confrontación de posiciones

La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan.

Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.

Artículo 45° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

15.3.2. Etapa de actuación probatoria

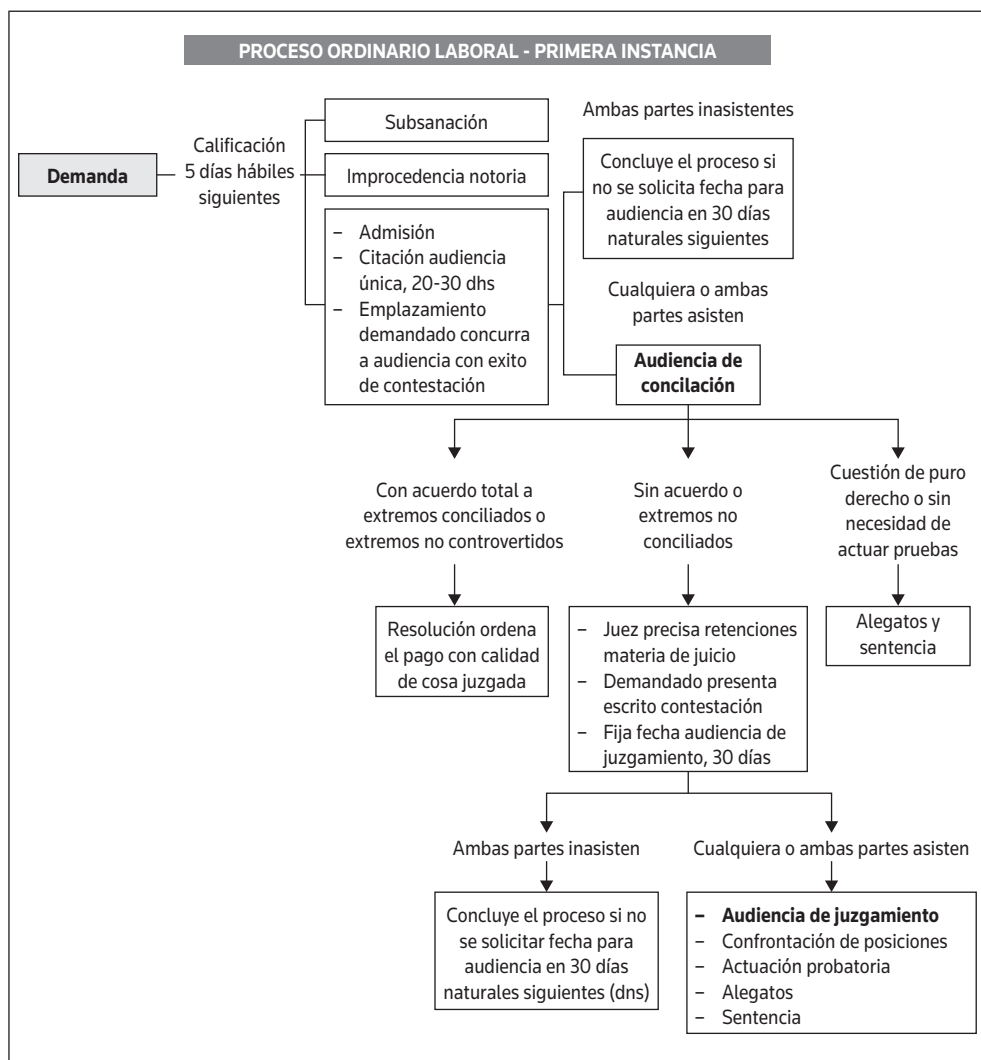
La etapa de actuación probatoria se lleva a cabo del siguiente modo:

1. El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.
2. El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria.
3. Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.
4. El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.
5. Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: decla-

ración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.

6. La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Artículo 46° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010).



15.3.3. Alegatos y sentencia

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia.

La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicada, bajo responsabilidad.
Artículo 46° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

16. Proceso abreviado laboral

16.1. Traslado y citación a audiencia única

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a. La admisión de la demanda;
- b. El emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y
- c. La citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

Artículo 48° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

16.2. Audiencia única

La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:

1. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.
2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.

Artículo 49° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

16.3. Otras materias tratadas en el proceso abreviado

Las tercerías de propiedad o de derecho preferente de pago, así como la pretensión de cobro de honorarios de los abogados, se interponen ante el juez de la causa principal y se tramitan conforme a las normas del proceso abreviado laboral.

4ta. D.C., NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

17. Proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos

17.1. La demanda

- **Requisitos de admisibilidad**

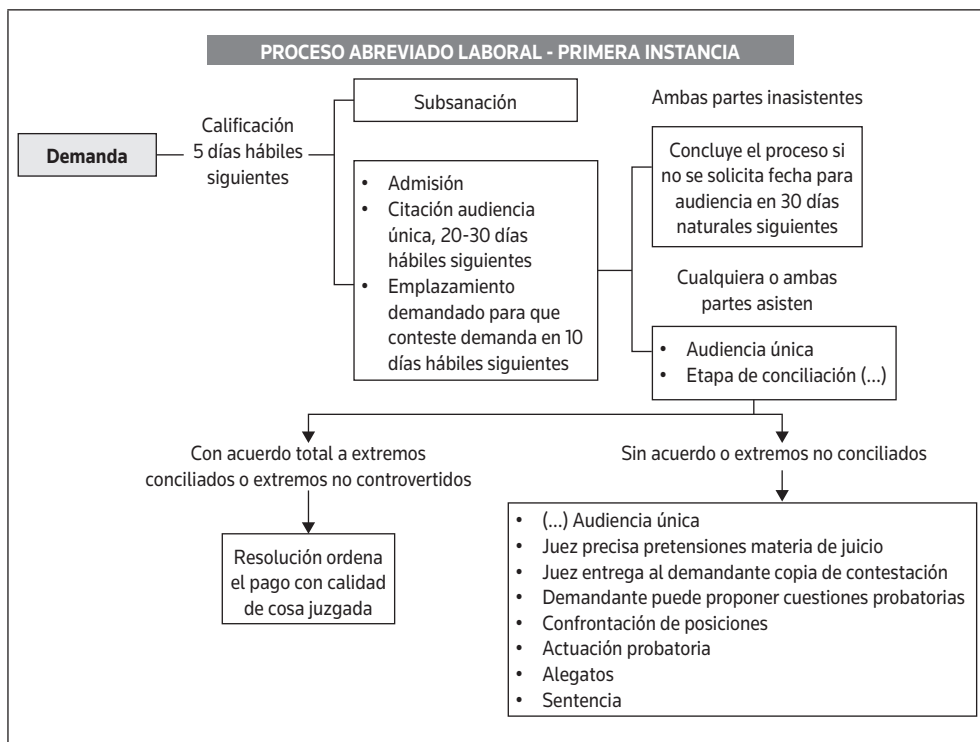
Además de los requisitos de la demanda (*ver punto 7.1. del presente capítulo*), la Sala Laboral verifica si esta se ha interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haberse notificado el laudo arbitral que haciendo las veces de convenio colectivo resuelve el conflicto económico o de creación de derechos, o su aclaración.

Artículo 50° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

- **Improcedencia de la demanda**

En caso de verificar la presentación extemporánea de la demanda, la Sala Laboral declara su improcedencia y la conclusión del proceso. Esta resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles.

Artículo 50° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)



- **Los medios probatorios**

Los únicos medios probatorios admisibles en este proceso son los documentos, los cuales deben ser acompañados necesariamente en el escrito de la demanda y la contestación.

Artículo 50° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

17.2. Traslado y contestación

Verificados los requisitos de la demanda, la Sala Laboral emite resolución disponiendo:

- La admisión de la demanda;
- El emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y

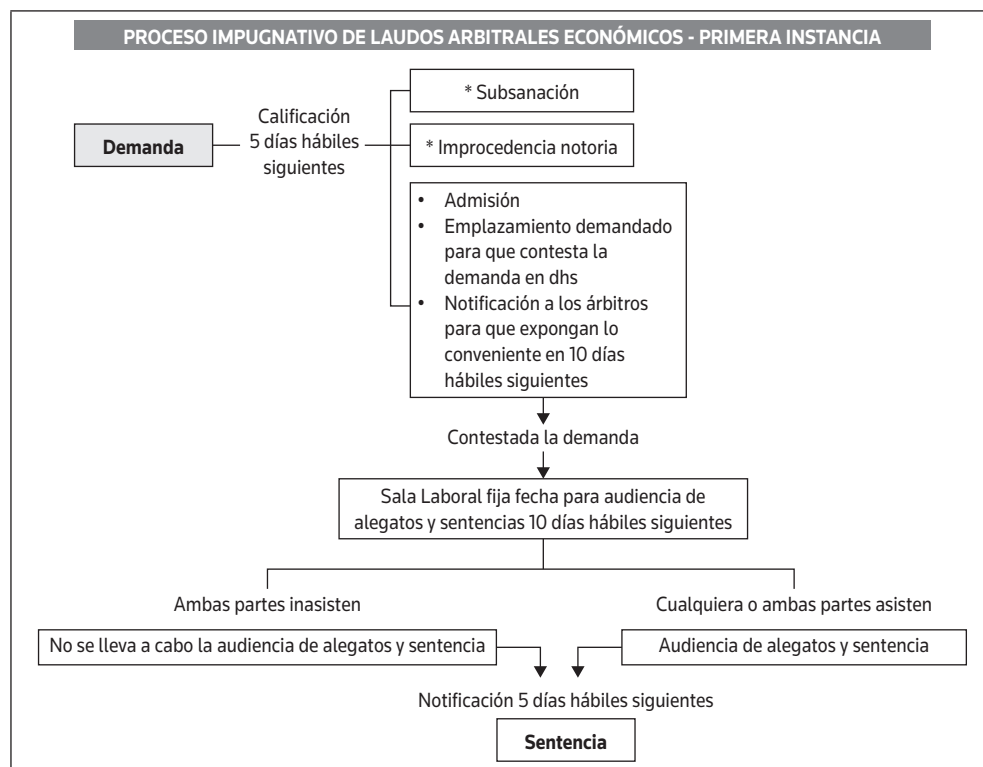
- c. La notificación a los árbitros para que, de estimarlo conveniente y dentro del mismo plazo, expongan sobre lo que consideren conveniente.

Artículo 51° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

17.3. Trámite y sentencia de primera instancia

La Sala Laboral, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de contestada la demanda, dicta sentencia por el solo mérito de los escritos de la demanda, contestación y los documentos acompañados. Para tal efecto señala día y hora, dentro del plazo indicado, citando a las partes para alegatos y sentencia, lo cual se lleva a cabo de igual modo a lo regulado en el proceso ordinario laboral.

Artículo 52° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)



17.4. Improcedencia del recurso de casación

Contra la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la República no procede el recurso de casación.

Artículo 53° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

18. Proceso cautelar

18.1. Aspectos generales

En contraposición a la antigua ley procesal del trabajo que solamente permitía al demandante interponer como medidas cautelares, la medida de futura ejecución forzada y las medidas temporales sobre fondo

en la NLPT a pedido de parte, todo juez puede dictar cualquier tipo medida cautelar, antes de iniciado un proceso o dentro de este, destinada a garantizar la eficacia de la pretensión principal. Las medidas cautelares se dictan sin conocimiento de la contraparte.

En consecuencia, son procedentes además de las medidas cautelares reguladas en la NLPT cualquier otra contemplada en la norma procesal civil u otro dispositivo legal, sea esta para futura ejecución forzada, temporal sobre el fondo, de innovar o de no innovar, e incluso una genérica no prevista en las normas procesales a la fecha.

Artículo 54° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

18.2. Requisitos de la solicitud

Para su otorgamiento deberá cumplirse con los requisitos contemplados en el artículo 610° del Código Procesal Civil, artículo que señala:

1. Exponer los fundamentos de su pretensión cautelar;
2. Señalar la forma de ésta;
3. Indicar, si fuera el caso, los bienes sobre los que debe recaer la medida y el monto de su afectación;
4. Ofrecer contracautela; y
5. Designar el órgano de auxilio judicial correspondiente, si fuera el caso. Cuando se trate de persona natural, se acreditará su identificación anexando copia legalizada de su documento de identidad personal.

Artículo 610° Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93)

18.3. Contenido de la decisión cautelar

El juez puede dictar cualquier tipo de medida cautelar, cuidando que sea la más adecuada para garantizar la eficacia de la pretensión principal, siempre que de lo expuesto y la prueba presentada por el demandante, se aprecie:

1. La verosimilitud del derecho invocado.
2. La necesidad de la emisión de una decisión preventiva por constituir peligro la demora del proceso o por cualquier otra razón justificable.
3. La razonabilidad de la medida para garantizar la eficacia de la pretensión.

La medida dictada sólo afecta los bienes y derechos de las partes vinculadas por la relación material o de sus sucesores, en su caso.

La resolución deberá precisar la forma, naturaleza y alcances de la contracautela. La decisión que ampara o rechaza la medida cautelar es debidamente motivada, bajo sanción de nulidad.

Debemos entender por **verosimilitud del derecho**, como la apariencia de fundabilidad de la pretensión principal *“la realización de un juicio de probabilidad, provisional e indiciario a favor del accionante, no exige comprobación de certeza, sino solamente de humo de derecho, esto es, de probabilidad”⁽¹³⁴⁾*.

El **peligro en la demora**, presupone la existencia de una necesidad extrema que exija tutela inmediata, ya que de no otorgarse llevaría implícitamente a la frustración del derecho invocado, toda vez que el referido al daño que se produciría se agravaría como consecuencia del transcurso del tiempo, si la medida no fuera adoptada, privando así de efectividad a la sentencia estimatoria que eventualmente se emita. La **razonabilidad** tiene como objeto que el Juez adecue la medida cautelar solicitada a aquello que se pretende asegurar, debiendo dictar la medida que de menor modo afecte a los bienes o derechos de la parte demandada que resulte proporcional con el fin que se persigue.

(134) MARTEL CHANG, Rolando A. Tutela Cautelar y medidas autosatisfactivas en el proceso civil. Lima, Palestra Editores, 2003, p. 59.

Artículo 54° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010) y artículo 611° Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768 (23.04.93)

18.4. Características de la tutela cautelar

Toda medida cautelar cumple con las siguientes características:

- a. Instrumental.** Las medidas cautelares, como toda forma procesal, son instrumentos utilizados por la jurisdicción para el cumplimiento de sus fines, están sujetas a la existencia actual de un desarrollo procesal.
Al respecto, Calamandrei, afirma que son “instrumento del instrumento”⁽¹³⁵⁾.
- b. Provisoria.** “Toda decisión incapaz de definir el mérito y que, por tanto debiera perdurar provisoriamente hasta la definición, tendrá naturaleza cautelar...”⁽¹³⁶⁾.
- c. Variable.** Toda vez que se adaptan al logro de su función, la medida cautelar es susceptible de sufrir modificaciones o cambios en cuanto a la forma, monto y bienes, si en virtud de las nuevas circunstancias desaparecen los presupuestos que justificaron sus concesiones.

18.5. Medidas cautelares contempladas en la NLPT

18.5.1. Medida especial de reposición provisional

El juez puede dictar, entre otras medidas cautelares, fuera o dentro del proceso, una medida de reposición provisional, cumplidos los requisitos ordinarios.

Sin embargo, también puede dictarla si el demandante cumple los siguientes requisitos:

- a. Haber sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad;
- b. Estar gestionando la conformación de una organización sindical; y
- c. Si el fundamento de la demanda es verosímil.

Si la sentencia firme declara fundada la demanda, se conservan los efectos de la medida de reposición, considerándose ejecutada la sentencia.

Artículo 55° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

18.5.2. Asignación provisional

De modo especial, en los procesos en los que se pretende la reposición, el juez puede disponer la entrega de una asignación provisional mensual cuyo monto es fijado por el juez y el cual no puede exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador, con cargo a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Si la sentencia firme ordena la reposición, el empleador restituye el depósito más sus intereses y, en caso de ordenarse el pago de remuneraciones devengadas, se deduce la asignación percibida.

Artículo 56° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

19. Proceso de ejecución

19.1. Títulos ejecutivos

Se tramitan en proceso de ejecución los siguientes títulos ejecutivos:

- a. Las resoluciones judiciales firmes;

(135) RIVAS, Adolfo A. Las Medidas Cautelares en el Proceso Civil Peruano. Lima, Editorial Rodhas, 2000, p.46.

(136) CARDOSO MACHADO, Fabio. Condiciones de fungibilidad entre medidas cautelares y anticipatorias. En: Revista Peruana de Derecho Procesal IX. Lima, Palestra Editores SAC, 2006, p.135.

- b. Las actas de conciliación judicial;
 - c. Los laudos arbitrales firmes que, haciendo las veces de sentencia, resuelven un conflicto jurídico de naturaleza laboral;
 - d. Las resoluciones de la autoridad administrativa de trabajo firmes que reconocen obligaciones;
 - e. El documento privado que contenga una transacción extrajudicial;
 - f. El acta de conciliación extrajudicial, privada o administrativa; y
 - g. La liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones.
- Artículo 57° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)*

19.2. Competencia para la ejecución de resoluciones judiciales firmes y actas de conciliación judicial

Las resoluciones judiciales firmes y actas de conciliación judicial se ejecutan exclusivamente ante el juez que conoció la demanda y dentro del mismo expediente. Si la demanda se hubiese iniciado ante una Sala Laboral, es competente el juez especializado de trabajo de turno.

Artículo 58° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

19.3. Ejecución de laudos arbitrales firmes que resuelven un conflicto jurídico

Los laudos arbitrales firmes que hayan resuelto un conflicto jurídico de naturaleza laboral se ejecutan conforme a la norma general de arbitraje.

Artículo 59° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

19.4. Suspensión extraordinaria de la ejecución

Tratándose de la ejecución de intereses o de monto liquidado en ejecución de sentencia, a solicitud de parte y previo depósito o carta fianza por el total ordenado, el juez puede suspender la ejecución en resolución fundamentada.

Artículo 60° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

19.5. Multa por contradicción temeraria

Si la contradicción no se sustenta en alguna de las causales señaladas en la norma procesal civil, se impone al ejecutado una multa no menor de media (1/2) ni mayor de cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Esta multa es independiente a otras que se pudieran haber impuesto en otros momentos procesales.

Artículo 61° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

19.6. Incumplimiento injustificado al mandato de ejecución

Tratándose de las obligaciones de hacer o no hacer si, habiéndose resuelto seguir adelante con la ejecución, el obligado no cumple, sin que se haya ordenado la suspensión extraordinaria de la ejecución, el juez impone multas sucesivas, acumulativas y crecientes en treinta por ciento (30%) hasta que el obligado cumpla el mandato; y, si persistiera el incumplimiento, procede a denunciarlo penalmente por el delito de desobediencia o resistencia a la autoridad.

Artículo 62° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

19.7. Cálculo de derechos accesorios

Los derechos accesorios a los que se ejecutan, como las remuneraciones devengadas y los intereses, se liquidan por la parte vencedora, la cual puede solicitar el auxilio del perito contable adscrito al juzgado o recurrir a los programas informáticos de cálculo de intereses implementados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La liquidación presentada es puesta en conocimiento del obligado por el término de cinco (5) días

hábiles siguientes a su notificación. En caso de que la observación verse sobre aspectos metodológicos de cálculo, el obligado debe necesariamente presentar una liquidación alternativa.

Vencido el plazo el juez, con vista a las liquidaciones que se hubiesen presentado, resuelve acerca del monto fundamentándolo.

Si hubiese acuerdo parcial, el juez ordena su pago inmediatamente, reservando la discusión sólo respecto del diferencial.

Artículo 63° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

20. Proceso no contencioso

20.1. Proceso de Consignación Judicial

La consignación de una obligación exigible no requiere que el deudor efectúe previamente su ofrecimiento de pago, ni que solicite autorización del juez para hacerlo.

Artículo 64° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

20.1.1. Contradicción

El acreedor puede contradecir el efecto cancelatorio de la consignación en el plazo de cinco (5) días hábiles de notificado. Conferido el traslado y absuelto el mismo, el juez resuelve lo que corresponda o manda reservar el pronunciamiento para que se decida sobre su efecto cancelatorio en el proceso respectivo.

Artículo 65° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

20.1.2. Retiro de la consignación

El retiro de la consignación se hace a la sola petición del acreedor, sin trámite alguno, incluso si hubiese formulado contradicción.

El retiro de la consignación surte los efectos del pago, salvo que el acreedor hubiese formulado contradicción.

Artículo 66° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

20.2. Autorización judicial para ingreso a centro laboral

En los casos en que las normas de inspección del trabajo exigen autorización judicial previa para ingresar a un centro de trabajo, esta será tramitada por el inspector de trabajo o funcionario que haga sus veces. Para tal efecto debe presentar, ante el Juzgado de Paz Letrado de su ámbito territorial de actuación, la respectiva solicitud. Esta debe resolverse, bajo responsabilidad, en el término de veinticuatro (24) horas, sin correr traslado.

Artículo 67° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

20.3. Entrega de documentos

La mera solicitud de entrega de documentos se sigue como un proceso no contencioso siempre que ésta se tramite como pretensión única. Cuando se presente acumuladamente, se siguen las reglas establecidas para las otras pretensiones.

Artículo 68° NLPT, Ley N° 29497 (15.01.2010)

CAPÍTULO 41

Proceso de amparo en materia laboral

El Código Procesal Constitucional (en adelante CPC), aprobado por la Ley N° 28237 (31.05.2004) y vigente desde el 01.12.2004, trajo consigo diversas modificaciones a los procesos destinados a garantizar los derechos constitucionales de los ciudadanos. Dentro de los procesos constitucionales regulados por el CPC encontramos el proceso de amparo que protege, entre otros derechos fundamentales, el derecho al trabajo, en defensa de los derechos y libertades constitucionales del trabajador.

1. Amparo de derechos constitucionales

1.1. Finalidad y procedencia del proceso de amparo

El proceso de amparo (como hoy denomina el CPC a la anterior “acción de amparo”) es un proceso constitucional que se encuentra destinado a garantizar la primacía de la Constitución y vigencia efectiva de los derechos constitucionales de los ciudadanos, con excepción de la libertad corpórea, la integridad y seguridad personal, el acceso a la información pública y del derecho a la autodeterminación informativa. El proceso de amparo tiene como finalidad reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional, o disponer el cumplimiento de un mandato legal o un acto administrativo.

Artículo III del Título Preliminar y artículo 1°, Ley N° 28237 (31.05.2004)

Este proceso procede cuando se amenace o viole los derechos constitucionales por acción u omisión de actos de cumplimiento obligatorio, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona. Cuando se invoque la amenaza de violación, ésta debe ser cierta y de inminente realización.

Artículo 2°, Ley N° 28237 (31.05.2004)

1.2. Derechos protegidos por el proceso de amparo

El amparo procede en defensa de los siguientes derechos laborales:

- De asociación.
- Al trabajo.
- De sindicación, negociación colectiva y huelga.
- A la seguridad social.

Adicionalmente protege los derechos:

- De igualdad y no ser discriminado por razón de origen, sexo, raza, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole.
- Del ejercicio público de cualquier confesión religiosa.
- De información, opinión y expresión.
- A la libre contratación.
- A la creación artística, intelectual y científica.
- De la inviolabilidad y secreto de los documentos privados y de las comunicaciones.
- De reunión.
- Del honor, intimidad, voz, imagen y rectificación de informaciones inexactas o agraviantes.
- De propiedad y herencia.
- De petición ante la autoridad competente.
- De participación individual o colectiva en la vida política del país.
- A la nacionalidad.
- De tutela procesal efectiva.
- A la educación, así como a derecho de lo padres de escoger el centro de educación y participar en

el proceso educativo de sus hijos.

- De impartir educación dentro de los principios constitucionales.
- De accesos a los medios de comunicación social en los términos del artículo 35° de la Constitución.
- De gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de la vida.
- A la salud.
- Los demás que la constitución reconoce.

Artículo 37°, Ley N° 28237 (31.05.2004)

1.3. Causales de improcedencia del proceso de amparo

No proceden los procesos constitucionales de amparo cuando:

- Los hechos y el petitorio de la demanda no están referidos en forma directa al contenido constitucionalmente protegido del derecho invocado.
- Existen vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado.
- El agraviado haya recurrido previamente a otro proceso judicial para pedir tutela respecto de su derecho constitucional.
- Falta de agotamiento de las vías previas.
- A la presentación de la demanda haya cesado el agravio o la amenaza del derecho constitucional o se ha convertido en irreparable.
- Se cuestione una resolución firme recaída en otro proceso constitucional o haya litispendencia.
- Se cuestione resoluciones definitivas del Consejo Nacional de la Magistratura en materia de destitución y ratificación de jueces y fiscales, siempre que dichas resoluciones hayan sido motivadas y dictadas con previa audiencia del interesado.
- Se cuestione resoluciones del Jurado Nacional de Elecciones en materia electoral, salvo cuando no sean de naturaleza jurisdiccional o cuando siendo jurisdiccionales violen la tutela procesal efectiva. Tampoco procede contra las resoluciones de la ONPE y RENIEC si es que pueden ser revisadas por el JNE.
- Se trate de conflictos entre entidades de derecho público interno. Los conflictos entre ellas tendrán que ser resueltos por las vías procedimentales correspondientes.
- Ha vencido el plazo para interponer la demanda.

Artículo 5°, Ley N° 28237 (31.05.2004)

Cabe resaltar que son varias las sentencias del propio Tribunal Constitucional que establecen la debida procedencia para los reclamos laborales en sede constitucional, como es el caso de los despidos (arbitrarios, nulos y fraudulentos) que pueden ser encontradas en el Capítulo 2.

1.4. Improcedencia liminar del amparo

Si el juez, al calificar la demanda de amparo, considera que ésta resulta manifiestamente improcedente, lo declarará así, expresando los fundamentos de su decisión. Se podrá rechazar liminarmente una demanda manifiestamente improcedente en los casos previstos por el artículo 5° del CPT. Si la resolución que declara la improcedencia fuese apelada, el juez pondrá en conocimiento del demandado el recurso interpuesto.

Artículo 47°, Ley N° 28237 (31.05.2004)

1.5. Vías previas

Conforme lo establecido en el CPC, el amparo sólo procede cuando se hayan agotado las vías previas. Dejando a salvo que, en caso de duda sobre el agotamiento de la vía previa se preferirá dar trámite a la demanda de amparo, se debe tener presente que en materia de derecho al trabajo el amparo sólo procederá de manera residual, dejando de lado el carácter alternativo que le otorgaba la derogada Ley N° 23506 (08.12.82), Ley

de Hábeas Corpus y Amparo. El agotamiento de las vías previas se produce en dos ámbitos. El primero, el ámbito privado, donde se debe seguir la vía jerárquica establecida para lograr resolver la controversia de la manera más sencilla posible. El segundo ámbito es aquel que se desenvuelve en la Administración Pública. En el ámbito público, el agotamiento de las vías previas está regulado por el punto 2 del artículo 218° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 (11.04.2001), el que establece que los actos que agotan la vía administrativa son los siguientes:

- El acto respecto del cual no procede legalmente impugnación ante autoridad u órgano jerárquicamente superior en la vía administrativa.
- Cuando se produzca silencio administrativo negativo, salvo que el interesado interponga un recurso de reconsideración, en cuyo caso la resolución que se expida o el silencio administrativo producido con motivo de dicho recurso impugnativo agota la vía administrativa.
- El acto expedido o el silencio administrativo producido con motivo de la interposición de un recurso de apelación en aquellos casos en que se impugne el acto de una autoridad y órgano sometido a subordinación jerárquica.
- El acto expedido o el silencio administrativo producido con motivo de la interposición de un recurso de revisión, únicamente en los casos a que se refiere el artículo 210° de la Ley N° 27444.
- El acto que declara de oficio la nulidad o que revoca otros actos administrativos en los casos a que se refieren los artículos 202° y 203° de la Ley N° 27444.
- Los actos administrativos de los Tribunales o Consejos Administrativos regidos por leyes especiales. *Artículo 45°, Ley N° 28237 (31.05.2004) y artículo 218°.2, Ley N° 27444 (11.04.2001)*

1.6. Excepciones a las vías previas

El CPC establece excepciones al agotamiento de la vía previa para el caso de un proceso de amparo, no exigiéndose si:

- Una resolución, que no sea la última en la vía administrativa, es ejecutada antes de vencerse el plazo para que quede consentida.
- Por el agotamiento de la vía administrativa la agresión pudiera convertirse en irreparable.
- La vía previa no se encuentra regulada o ha sido innecesariamente iniciada por el afectado.
- No se resuelve la vía previa en los plazos fijados en su resolución.

Artículo 46°, Ley N° 28237 (31.05.2004)

2. Proceso de amparo

2.1. Legitimación procesal activa

En principio, el legitimado para llevar adelante el proceso de amparo es el afectado por la amenaza o vulneración del derecho constitucional. Sin embargo, es posible que el afectado comparezca al proceso a través de un representante procesal.

Artículos 39° y 40°, Ley N° 28237 (31.05.2004)

2.1.1. Representación de no residentes

En los casos de personas no residentes en el Perú cuyos derechos se vean afectados, la demanda será formulada por un representante debidamente acreditado. Esta acreditación quedará materializada tan sólo con un poder fuera de registro otorgado ante el Cónsul del Perú en la ciudad extranjera que corresponda cuya firma deberá ser legalizada ante el Ministerio de Relaciones Exteriores y debidamente Apostillado. Cabe señalar, que no es necesario realizar la inscripción del mencionado poder en los Registros Públicos.

Artículo 40°, Ley N° 28237 (31.05.2004)

2.1.2. Legitimación frente a derechos difusos

Los derechos difusos son entendidos como aquellos derechos cuyos titulares no pueden ser determinados de manera precisa. Debido a ello, cualquier persona puede interponer demanda de amparo cuando se trate de amenaza o violación del derecho al medio ambiente u otros derechos difusos que gocen del reconocimiento constitucional, así como las entidades sin fines de lucro cuyo objeto sea la defensa de los referidos derechos.

Artículo 40°, Ley N° 28237 (31.05.2004)

2.1.3. Procuración oficiosa

La procuración oficiosa está prevista para casos en los cuales el afectado encuentre un serio impedimento para iniciar por sí mismo la acción en el proceso. Esta institución jurídica, permite que cualquier persona inicie un proceso judicial (en este caso, un proceso de amparo) en interés de otra persona totalmente ajena sin que medie representación procesal. El procurador oficioso se encuentra legitimado para ejercer el derecho de acción en interés de un particular totalmente ajeno.

El CPT prevé de manera específica el ejercicio de la procuración oficiosa para la tutela urgente de los derechos fundamentales mediante el proceso de amparo. Sin embargo, limita este tipo de representación cuando se produzca un impedimento sustentado en alguna de las siguientes causales:

- Un atentado concurrente contra la libertad individual.
- Razones de fundado temor o amenaza contra la libertad individual.
- Por una situación de inminente peligro.

Sin embargo, estas 3 situaciones no son las únicas que permiten el ejercicio de la procuración oficiosa. El Código Procesal Constitucional señala que caben sucesos análogos que impiden el acceso al proceso de amparo.

Así, una vez que ha cesado el impedimento para el afectado, éste deberá ratificar la demanda y toda la actividad procesal realizada por el procurador oficioso de tal modo que el proceso de amparo siga el curso establecido.

Artículo 42°, Ley N° 28237 (31.05.2004)

2.2. Juez competente

La competencia del órgano jurisdiccional también está regulada por el CPCT. En materia de amparo, el órgano jurisdiccional competente encargado de conocer la demanda está sujeto a dos (2) supuestos de afectación del derecho.

2.2.1. Afectación que no proviene de resolución judicial

El primer supuesto corresponde a los agravios que provengan de hechos o sujetos que no guarden relación directa con una resolución judicial. En tal caso, la competencia del juez se decide de acuerdo a los siguientes criterios:

- Por la materia: el juez civil.
- Por el grado: el juez de primera instancia.
- De acuerdo al turno: el juez que correspondía al momento de presentarse la demanda.
- Por el territorio: el agraviado puede optar por el juez civil del lugar donde se afectó el derecho, por el juez civil del domicilio del agraviado, o por el juez civil del domicilio del autor de la infracción.

2.2.2. Afectación que proviene de una resolución judicial

Como es de suponerse, el artículo 51° del CPC también ha previsto la competencia del juez en el amparo tratándose de un agravio proveniente de una resolución judicial. En este caso la demanda

se interpondrá ante la Sala Civil de turno de la Corte Superior de Justicia la cual designará a uno de sus miembros para que verifique los hechos referidos al presunto agravio. La Sala deberá resolver en un plazo no mayor de cinco (5) días desde que se interpuso la demanda.

En cuanto a la competencia del juez, en este caso se observa las siguientes reglas:

- Por el grado y la materia: la Sala Civil de la Corte Superior.
- Por el turno: aquella a la que le corresponda al momento de presentar la demanda.

Artículo 51°, Ley N° 28237 (31.05.2004)

2.3. Trámite inicial del proceso

a. Demanda

En el proceso de amparo, la demanda debe contener los siguientes datos y anexos:

- Designación del juez ante quien se interpone.
- Nombre, identidad y domicilio procesal del demandante.
- Nombre y domicilio del demandado, considerando –si fuera el caso– especificar la entidad pública contra quien se dirige la demanda tal como lo establece el artículo 7° del CPC.
- Relación numerada de los hechos que se hayan producido, o estén en vías de producir la agresión del derecho constitucional.
- Los derechos considerados como amenazados o vulnerados.
- El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que se pide.
- Firma del demandante o de su representante o de su apoderado, y la del abogado.

Es importante señalar que el artículo 42°, que regula el contenido de la demanda establece que bajo ningún caso dicha demanda podrá ser rechazada por el personal administrativo del Juzgado o Sala correspondiente.

Artículo 42°, Ley N° 28237 (31.05.2004)

b. Plazo para la interposición de la demanda

La demanda de amparo tiene 2 plazos dependiendo del hecho que da origen a la acción judicial:

- Si la afectación no proviene de resolución judicial alguna, el plazo para interponer la demanda será de sesenta (60) días hábiles desde que se produjo la afectación al derecho.

En caso que el afectado no hubiera tenido conocimiento o no hubiese estado en posibilidad de interponer la demanda, el plazo se computará desde el momento en que se remueve el impedimento para demandar.

- En situaciones donde el acto lesivo proviene de una resolución judicial que vulnera el derecho al debido proceso, el plazo para demandar ha de contarse desde que la resolución queda firme y expresa. El plazo en este último caso será de 30 días naturales desde que se notificó la resolución judicial que ordena que se cumpla lo decidido.

Artículo 44°, Ley N° 28237 (31.05.2004)

c. Reglas para el cómputo del plazo

En el mismo artículo 44°, se establece un conjunto de reglas para determinar con mayor exactitud el plazo para la presentación de la demanda de acuerdo a diversas circunstancias posibles en las cuales se amenaza o vulnera derechos fundamentales:

- El plazo se computa desde el momento en que se produce la afectación, aún cuando la orden respectiva haya sido dictada con anterioridad.
- Si la afectación y la orden que la ampara son ejecutadas simultáneamente, el cómputo del plazo se inicia en dicho momento.

- Si los actos que constituyen la afectación son continuados, el plazo se computa desde la fecha en que haya cesado totalmente su ejecución.
- La amenaza de ejecución de un acto lesivo no da inicio al cómputo del plazo. Sólo si la afectación se produce se deberá empezar a contar el plazo.
- Si el agravio consiste en una omisión, el plazo no transcurrirá mientras ella subsista.
- El plazo comenzará a contarse una vez agotada la vía previa, cuando ella proceda.

Artículo 44°, Ley N° 28237 (31.05.2004)

d. Trámite en primera instancia

- **Admisión, informe oral y sentencia**

Una vez admitida la demanda el juez concederá un plazo de cinco (5) días para que se conteste la misma. Posteriormente a la contestación o terminado el plazo para la misma, la sentencia será expedida. Sin embargo, antes de la sentencia puede llevarse a cabo un informe oral a solicitud de parte, en tal caso, el plazo para expedir la sentencia será contado a partir de la fecha en que se realice el informe oral.

- **Excepciones, defensas previas, nulidad**

En caso que se presenten excepciones, defensas previas o solicitudes de nulidad, el juez dará traslado de estos argumentos al demandante por el plazo de 2 días. Una vez que el demandante absuelva o haya dejado transcurrir el plazo, los autos quedarán listos para la sentencia.

- **Actuaciones del juez, audiencia única y sentencia**

El juez tiene la facultad de realizar las actuaciones que considere indispensables sin notificación previa a las partes. También puede citar para Audiencia Única a las partes y a sus abogados a fin de realizar los esclarecimientos que estime necesarios. El juez expedirá sentencia en la misma audiencia o, de manera excepcional podrá hacerlo en un plazo que no exceda de los 5 días luego de concluida la audiencia.

- **Relación procesal con defecto subsanable**

Si el juez considera que la relación procesal tiene un defecto subsanable, concederá al demandante un plazo de tres (3) días para que lo remedie. Vencido este plazo el juez expedirá la sentencia.

- **Relación procesal con defecto insubsanable**

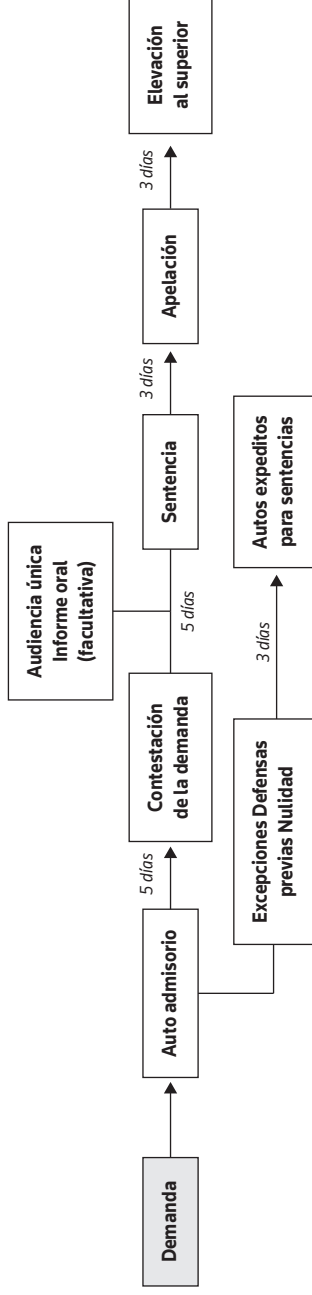
En caso que el juez estime que la relación procesal tiene un defecto insubsanable, declarará a la demanda improcedente al momento de sentenciar.

- **Apelación de la sentencia y elevación al superior**

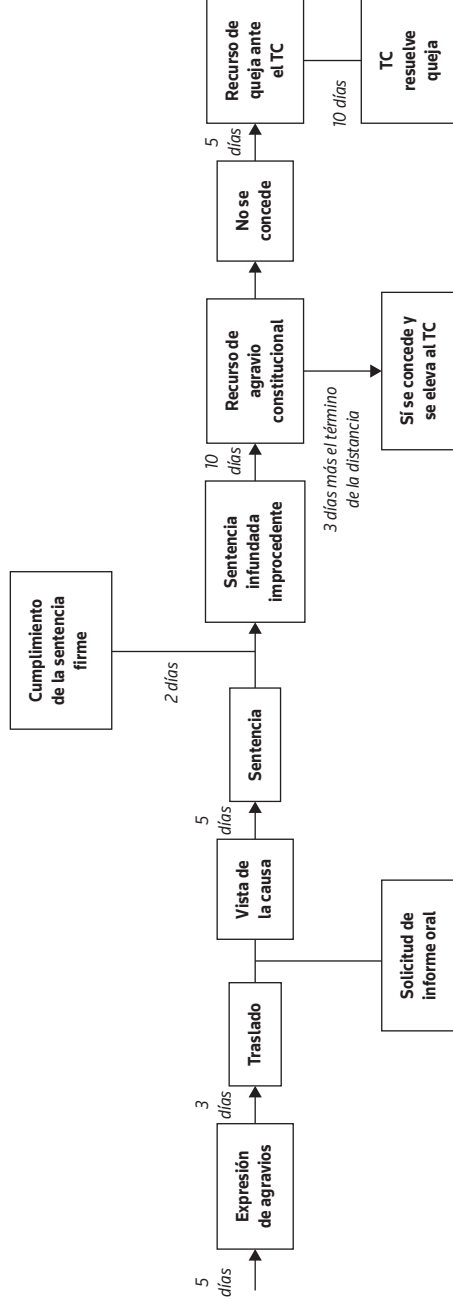
La sentencia puede ser apelada dentro de los tres (3) primeros días luego de producida su notificación. El plazo para que el expediente sea elevado a la Sala correspondiente será de tres (3) días contados a partir de la notificación de la concesión del recurso.

Artículos 53° y 57°, Ley N° 28237 (31.05.2004)

I. JUZGADO CIVIL (Artículos 53° y 57°)



II. SALA CIVIL (Artículos 18°, 19°, 58° y 59°)



2.4. Apelación - trámite en segunda instancia

- **Expresión de agravios y vista de la causa**

El superior concederá al apelante 3 días para que exprese agravios. Una vez recibida la expresión de agravios o en caso de rebeldía, se realizará el traslado en un plazo no mayor de 3 días, fijándose día y hora para la vista de la causa en la misma resolución que ordena el traslado.

- **Solicitud de informe oral**

Dentro de los tres (3) días contados a partir de la notificación de la resolución que ordena el traslado y vista de la causa, las partes podrán solicitar que sus abogados informen oralmente la vista de la causa.

- **Sentencia**

En segunda instancia, la sentencia será expedida por el superior en un plazo no mayor a cinco (5) días posteriores a la fecha de la vista de la causa, bajo responsabilidad.

La sentencia firme que declara fundada la demanda debe ser cumplida dentro de los dos (2) días siguientes de notificada. Si se trata de omisiones que originan la demanda, este plazo puede duplicarse.

Artículos 58° y 59°, Ley N° 28237 (31.05.2004)

2.5. Tribunal Constitucional

- a. **Recurso de agravio constitucional**

En los casos en que la resolución de segundo grado declara infundada o improcedente la demanda, la norma te permite plantear un recurso de agravio constitucional ante el Tribunal Constitucional en un plazo no mayor a diez (10) días contados a partir del día siguiente de notificada la resolución. Una vez concedido el recurso, el Presidente de la Sala remite al Tribunal Constitucional el expediente en el plazo de tres (3) días más el término de la distancia, bajo responsabilidad.

Artículo 18°, Ley N° 28237 (31.05.2004)

- b. **Recurso de queja**

El recurso de queja está previsto contra aquellas resoluciones que deniegan el recurso de agravio constitucional.

Se interpone ante el Tribunal Constitucional y el plazo para ello es de cinco (5) días luego de la notificación de la denegatoria. Es necesario adjuntar al recurso de queja una copia de la resolución recurrida y de la denegatoria, ambas certificadas por abogado.

El recurso tiene un plazo de diez (10) días para ser resuelto sin dar lugar a trámite. Si el Tribunal Constitucional declara fundada la queja, conocerá también el recurso de agravio constitucional, ordenando al juez superior el envío del expediente dentro del tercer día de oficiado, bajo responsabilidad.

Artículo 19°, Ley N° 28237 (31.05.2004)

2.6. Etapa probatoria

En el proceso de amparo no existe etapa probatoria. No obstante, el CPC contempla la posibilidad que se aporten medios probatorios al proceso pero con la salvedad que dichos medios probatorios no requieren de actuación. Asimismo, el Juez tiene la facultad de realizar actuaciones probatorias que él considere indispensables para un mayor esclarecimiento de la controversia. La realización de estas actuaciones no requiere de notificación previa a las partes y no podrán afectar la duración del proceso.

Artículo 9°, Ley N° 28237 (31.05.2004)

2.7. Medidas cautelares

Considerando que el proceso de amparo responde a una necesidad impostergable de protección de derechos constitucionales, cualquier demora en la tutela representa el peligro de volver irreparable la vulneración del derecho, por tanto, las medidas cautelares que se pueden entablar devienen en imprescindibles.

El CPC exige que para que se expida medidas cautelares es necesario:

- Que exista apariencia del derecho; esto es que de una evaluación preliminar, el juez pueda apreciar que el demandante tiene una gran posibilidad de ver amparada su demanda con lo que se observa que aparentemente el derecho también lo ampara.
- Peligro en la demora. Como lo dijimos, el juzgador debe entender que, a pesar que existe un aparente amparo del Derecho para el demandante, la demora del proceso hará peligrar la efectividad de la sentencia final.
- Que la medida cautelar sea adecuada para garantizar la pretensión; lo cual implica que la medida solicitada guarde una relación razonable con aquello que se pretende con la demanda principal, es decir, no puede solicitarse una medida cautelar que afecte al demandado pero que no asegure la pretensión del demandante.

Es importante señalar que las medidas cautelares se dictarán sin conocimiento de la contraparte y la apelación sobre la misma se concederá sin efecto suspensivo. Esto responde a la finalidad de las medidas cautelares de hacer primar la efectividad de la sentencia y de evitar cualquier suceso que la pueda privar de su ejecución.

Artículo 15°, Ley N° 28237 (31.05.2004)

2.7.1. Competencia

Existe también la posibilidad de plantear medidas cautelares en situaciones donde se busque protección de un derecho frente a vulneraciones provenientes de la Administración Pública, de la legislación municipal o regional.

En estos casos, será competente en primera instancia la correspondiente Sala de la Corte Superior de Justicia del distrito judicial correspondiente.

• Trámite

De la solicitud de medida cautelar se corre traslado por el término de tres (3) días. Debe ser acompañada de copia certificada de la demanda y sus recaudos, y de la resolución que la da por admitida.

El trámite se lleva en cuerda separada con la intervención del Ministerio Público.

Desde que se produce la contestación expresa o ficta, la Corte Superior resolverá en el plazo de tres (3) días, salvo que se haya solicitado la realización de un informe oral; en tal caso, el plazo se contará desde que se realice el respectivo informe oral por las partes.

• Apelación

La resolución que emita la Corte Superior de Justicia es recurrible frente a la Corte Suprema de Justicia de la República. El plazo que tiene este último órgano para resolver, bajo responsabilidad, es de diez (10) días desde que se elevaron los autos.

El Código expresa que para todo aquello que no haya sido previsto será de aplicación supletoria lo dispuesto en el Título IV de la Sección Quinta del Código Procesal Civil referido al Proceso Cautelar con excepción de los siguientes artículos:

- 618° sobre medida anticipada.
- 621° sobre sanciones por medida cautelar Innecesaria o maliciosa.

- 630° sobre la cancelación de la medida cautelar por sentencia de primera instancia declarada infundada.
- 636° sobre medida cautelar fuera de proceso.
- 642° sobre embargo.
- 672° sobre la ejecución de la Conversión a Administración.

Artículo 15°, Ley N° 28237 (31.05.2004)

2.7.2. Extinción de la medida cautelar

Las medidas cautelares se extinguen de pleno derecho cuando la resolución que concluye el proceso ha adquirido la calidad de cosa juzgada.

Si la sentencia ampara el pedido del demandante, se conservan los efectos de la medida cautelar y se convierte de pleno derecho en una medida ejecutiva. Sus efectos permanecerán hasta que se haya satisfecho el derecho exigido o hasta que el juez disponga la modificación o la extinción de la medida.

En caso que la sentencia no ampare el derecho invocado por el demandante, la medida cautelar quedará sin efecto de pleno derecho se procederá a realizar la liquidación de costas y costos del procedimiento cautelar. Si lo desea, el sujeto afectado puede promover la declaración de responsabilidad. De ser comprobada se liquidará también los daños producidos. Adicionalmente el juez podrá imponer una multa no mayor de 10 UIT.

La apelación de la resolución que fija costas y costos se concede sin efecto suspensivo; la que cuestiona la indemnización y la multa se concede con efecto suspensivo.

Es importante recordar que el Código establece de manera expresa que el Estado sólo puede ser condenado al pago de costos.

Para todos los demás casos que no hayan sido previstos en el nuevo Código, como el pago de los costos se regularán por los artículos 410° al 419° del Código Procesal Civil.

Artículo 16°, Ley N° 28237 (31.05.2004)

CAPÍTULO 42

Proceso inspectivo laboral

Las normas que crean la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), Ley N° 29981 (15.01.2013) y Decreto Supremo N° 012-2013-TR, han modificado el Sistema de Inspección de Trabajo (LGIT), la Ley N° 28806 (22.07.2006) y su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR (29.10.2006) creando un sistema de inspecciones de mayor alcance, cobertura y con los medios necesarios para establecer políticas de prevención adecuadas.

1. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL y el nuevo Sistema de Inspección del Trabajo

A través de la Ley N° 29981 (15.01.2013), el Congreso de la República creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). La nueva SUNAFIL será el organismo responsable y encargado de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio-laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materia, modificando el anterior Sistema de Inspección del Trabajo, que es un sistema único, polivalente e integrado y estaba a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En ese sentido, la transferencia de competencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales a la SUNAFIL se realiza progresivamente, conforme al cronograma de transferencias que se aprueba mediante resolución ministerial, en la que se determina la fecha específica del inicio de funciones de la SUNAFIL en cada jurisdicción.

1.1. Principios

El funcionamiento y la actuación de la SUNAFIL, respetará y mantendrá los siguientes principios ordenadores que estarán vigentes para todos los servidores que lo integran:

- Legalidad
- Primacía de la Realidad
- Imparcialidad y objetividad
- Equidad
- Autonomía técnica y funcional
- Jerarquía
- Eficacia
- Unidad de función y de actuación
- Confidencialidad
- Lealtad
- Probidad
- Sigilo profesional
- Honestidad
- Celeridad

Artículo 2°, Ley N° 28806 (22.07.2006) y artículo 3°, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006)

1.2. Organización de la SUNAFIL

1.2.1. Disposiciones generales y competencias

La SUNAFIL desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en los artículos 3° y 4° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad

con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y de conformidad con lo establecido en la Ley N° 29981. Tiene competencia en el ámbito nacional, con excepción de las microempresas que continuarán siendo controladas, supervisadas y fiscalizadas por los Gobiernos Regionales dentro de su respectiva jurisdicción territorial.

De esa manera, LA SUNAFIL cumplirá las siguientes funciones generales:

- a. Supervisar el cumplimiento de la normativa socio laboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.
- b. Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.
- c. Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia.
- d. Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden socio laboral, que se refieran al régimen laboral de la actividad privada. En caso de los trabajadores que prestan servicios en entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, la SUNAFIL coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, conforme a lo que se establezca en el reglamento de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL.
- e. Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas socio-laborales, en el ámbito de su competencia.
- f. Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas socio laborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.
- g. Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.
- h. Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas, en el ejercicio de sus competencias.
- i. Suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia.
- j. Otras funciones que le señale la ley o que le son encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de su ámbito de competencia.

Para la implementación de la SUNAFIL el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realizará las siguientes acciones:

1. Tramita y aprueba, mediante Decreto Supremo, el Reglamento de Organización y Funciones antes del 11 de julio de 2013.
2. Las normas reglamentarias, referidas en la Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29981, se expiden antes del 11 de octubre de 2013.
3. Tramita la aprobación de la escala remunerativa y la aprobación de los presupuestos de la SUNAFIL correspondientes a los ejercicios 2013 y 2014 ante el Ministerio de Economía y Finanzas, antes del 11 de julio de 2013.
4. Tramita el Cuadro para Asignación de Personal antes del 11 de julio de 2013.
5. Suscribe los convenios referidos en el artículo 19° y en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29981.
6. Las atribuciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, referidas en los numerales precedentes y las señaladas en el artículo 3° del presente Decreto Supremo se extinguen con la designación del Superintendente y Consejo Directivo de la SUNAFIL.

Adicionalmente, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo podrá suscribir los convenios de cooperación institucional, contratos de arrendamiento, entre otros, que resulten necesarios para la implementación de la SUNAFIL, con cargo a su presupuesto. Ocurreda la transferencia, la SUNAFIL,

para efectos de los actos referidos a convenios y contratos, regulados en los artículos 2° y 3° del presente Decreto Supremo, se sustituirá en la posición del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
Artículos 1°, 2°, 3° y 4°, D.S. N° 003-2013-TR

1.2.2. Estructura orgánica

La estructura orgánica básica de la SUNAFIL estará conformada de la siguiente manera:

1. Alta Dirección
 - 1.1. Consejo Directivo
 - 1.2. Despacho del Superintendente
 - 1.3. Secretaría General
2. Órgano Resolutivo: Tribunal de Fiscalización Laboral
3. Órgano de Control Institucional
4. Órganos de Administración Interna
 - 4.1. Órganos de Asesoramiento
 - 4.1.1. Oficina General de Asesoría Jurídica
 - 4.1.2. Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
 - 4.2. Órganos de Apoyo
 - 4.2.1. Oficina General de Administración
 - 4.2.2. Oficina de Recursos Humanos
 - 4.2.3. Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones
5. Órganos De Línea
 - 5.1. Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva
 - 5.2. Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría
 - 5.3. Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo
6. Órganos Desconcentrados
 - 6.1. Intendencia de Lima Metropolitana
 - 6.2. Sub Intendencia Administrativa
 - 6.3. Sub Intendencia de Actuación Inspectiva
 - 6.4. Sub Intendencia de Resolución
 - 6.5. Intendencias Regionales
 - 6.6. Sub Intendencia Administrativa
 - 6.7. Sub Intendencia de Actuación Inspectiva
 - 6.8. Sub Intendencia de Resolución
 - 6.9. Zonales de Trabajo

Cabe resaltar que el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL), el que es un órgano resolutivo con independencia técnica y constituirá la última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Asimismo, expedirá resoluciones que constituirán precedentes de observancia obligatoria.

Artículo 6°, D.S. N° 007-2013-TR

2. La inspección del trabajo

La Inspección del Trabajo se define como el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden socio laboral ⁽¹³⁷⁾ y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas

(137) De acuerdo con lo establecido en el artículo 2° del D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006), se define a las normas de orden

que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias; todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la OIT.

Artículo 1°, Ley N° 28806 (22.07.2006)

2.1. Funciones

Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Socio laboral, cuyo ejercicio no podrá limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo.

Artículo 3°, Ley N° 28806 (22.07.2006)

2.2. Funciones adicionales

- **Informes periódicos**

En aplicación de lo dispuesto en el Convenio N° 81 de la OIT, la SUNAFIL elaborará y publicará un informe y memoria anual sobre el Sistema de Inspección, que es de obligación y responsabilidad del Superintendente.

Artículo 11°, D.S. N° 007-2013-TR

- **Evaluación y directivas**

De la misma manera, el Superintendente tiene la obligación de informar semestralmente a los consejos regionales de trabajo, los resultados de gestión del conjunto del Sistema de Inspección del Trabajo, en el ámbito regional, para lo que evaluará en forma periódica los criterios de aplicación de las medidas inspectivas, así como el ejercicio de las facultades inspectivas, expidiendo las correspondientes las acciones correctivas necesarias.

Artículo 4°, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006), modificado por el D.S. N° 019-2007-TR (01.09.2007), modificado por D.S. N° 007-2013-TR.

2.3. Finalidad

La SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene como finalidad promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias. Dentro de su finalidad tenemos las siguientes:

- a. Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden socio laboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales:
 - Ordenación del trabajo y relaciones sindicales.
 - Derechos fundamentales en el trabajo.
 - Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.
 - Normas sobre protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en las empresas.
 - Prevención de riesgos laborales
 - Normas en materia de prevención de riesgos laborales.

socio laboral como el conjunto de normas jurídicas de carácter individual y colectivo, referido a la ordenación del trabajo y relaciones sindicales, prevención de riesgos laborales, empleo y migraciones, promoción del empleo y formación del trabajo, trabajo adolescente, prestaciones de salud y sistema provisional, trabajo de personas con discapacidad y cualesquiera otras normas que tengan similar contenido.

- Normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia.
- Empleo y migraciones
 - Normas en materia de colocación y empleo.
 - Normas relativas a migraciones laborales y trabajo de extranjeros.
 - Normas sobre empresas de intermediación laboral.
- Promoción del empleo y formación para el trabajo.
 - Normas relativas a la promoción del empleo y la formación para el trabajo.
- Trabajo Infantil.
 - Normas sobre trabajo de los niños, niñas y adolescentes.
- De las prestaciones de salud y sistema provisional.
 - Normas referidas al sistema nacional de pensiones y al régimen de prestaciones de salud, en cuanto no correspondan a recaudación, fiscalización y cobranza, las mismas que estarán a cargo de la entidad correspondiente.
 - Normas referidas al Sistema Privado de Pensiones.
- Trabajo de personas con discapacidad.
 - Normas referidas a la promoción e incentivos para el empleo de personas con discapacidad, así como la formación laboral de personas con discapacidad y al cumplimiento de las cuotas de empleo público que la ley reserva para ellas.
- Cualesquiera otras normas cuya vigilancia se encomiende específicamente a la Inspección del Trabajo.

b. De orientación y asistencia técnica

- Informar y orientar a empresas y trabajadores a fin de promover el cumplimiento de las normas, de preferencia en el sector de las micro y pequeñas empresas así como en la economía informal o no estructurada.
- Informar a las autoridades competentes del MTPE y de los Gobiernos Regionales sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridos.
- Informar, orientar y colaborar con otros órganos del sector público respecto de la aplicación del ordenamiento jurídico socio laboral.
- Emitir los informes que soliciten los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias de la Inspección del Trabajo.
- Colaboración institucional, de conformidad con los términos establecidos por los convenios que sean suscritos por el MTPE con otras Instituciones.

Artículo 1º, Ley N° 29981, artículo 3º, Ley N° 28806 (22.07.2006) y artículo 4º, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006), modificado por el D.S. N° 019-2007-TR (01.09.2007), artículo 4º, Ley N° 29903 (19.07.2012)

2.4. Ámbito de actuación

En el desarrollo de la función inspectiva, el ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas; ejerciéndose en los lugares que a continuación detallamos:

- Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando el empleador sea del sector público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Los vehículos y los medios de transporte en general, en los que se preste trabajo, incluidos los buques de la marina mercante y pesquera cualquiera sea su bandera; los aviones y aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias en tierra, para el servicio de aquellos.

- Los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala, destino, en lo relativo a los viajes de migraciones laborales.
 - Las entidades, empresas o cooperativas de trabajadores que brinden servicios de intermediación laboral.
 - Los domicilios en los que presten servicios los trabajadores del hogar, con las limitaciones a la facultad de entrada libre de los inspectores, cuando se trate del domicilio del empleador.
 - Los lugares donde se preste trabajo infantil.
- Los centros de trabajo, establecimientos, locales e instalaciones cuya vigilancia esté legalmente atribuida a la competencia de otros órganos del sector público, continuarán rigiéndose por su normativa específica, sin perjuicio de la competencia de la Inspección del Trabajo en las materias no afectadas por la misma.

Artículo 4°, Ley N° 28806 (22.07.2006) y artículo 5°, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006)

2.5. Colaboración con los inspectores del trabajo

Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden socio laboral, están obligados a colaborar con los supervisores inspectores, los inspectores del trabajo y los inspectores auxiliares cuando sean requeridos para ello.

Asimismo, en el sector público, quienes ejerzan funciones públicas están obligados a prestar su colaboración a los inspectores del trabajo cuando les sea solicitada como necesaria para el ejercicio de la función inspectiva y a facilitarles la información que requieran.

En particular, y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración, los empleadores deberán:

- Atenderlos debidamente, prestándoles las facilidades para el cumplimiento de su labor.
- Acreditar su identidad y la de las personas que se encuentren en los centros o lugares de trabajo.
- Colaborar con ocasión de sus visitas u otras actuaciones inspectivas.
 - Declarar sobre cuestiones que tengan relación con las comprobaciones inspectivas.
 - Facilitarles la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones.

Quienes representen a los sujetos inspeccionados deberán acreditar tal condición si las actuaciones no se realizan directamente con ellos.

Toda persona natural o jurídica, está obligada a proporcionar a la Inspección del Trabajo los datos, antecedentes o información con relevancia en las actuaciones inspectivas, siempre que se deduzcan de sus relaciones con los sujetos sometidos a la acción inspectiva y sea requerida para ello de manera formal. Finalmente, las autoridades y la Policía Nacional prestarán el auxilio y colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el ejercicio de sus facultades de investigación.

Artículo 9°, Ley N° 28806 (22.07.2006) y artículo 15°, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006)

2.6. Auxilio y colaboración de diversas entidades con la Inspección del Trabajo

El sector público, las personas que ejerzan funciones públicas y todas las autoridades de la administración pública están obligados a prestar colaboración a la Inspección del Trabajo cuando les sea solicitada como necesaria para el ejercicio de la función inspectiva y a facilitar la información que se requiera.

La cesión de informaciones, antecedentes y datos con relevancia para el ejercicio de la función inspectiva, incluso cuando sean objeto de tratamiento informatizado y tengan carácter personal, no requerirán el consentimiento de los afectados. En particular, y entre otra información, se facilitará a la Inspección del Trabajo copia de las comunicaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que realicen los empleadores a cualquier entidad que gestione el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). El Seguro Social de Salud (EsSalud) y la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) facilitarán a la Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de la misma, la información que dispongan y resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones y competencias en el ámbito socio laboral.

Las autoridades y la Policía Nacional del Perú están obligadas a prestar su auxilio y colaboración a la Inspección del Trabajo en el desempeño de sus funciones. La autoridad policial dará prioridad al servicio de colaboración y resguardo que sea requerido por los inspectores del trabajo, o la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), a efectos de proteger la integridad física de los servidores del sistema de inspección del trabajo, durante toda la actuación inspectiva.

Los juzgados y tribunales facilitan a la Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de la misma, los datos con relevancia para la función inspectiva que se desprenda de las reclamaciones que conozcan, siempre que no resulten afectados por la reserva procesal.

El MTPE, los gobiernos regionales y los órganos de la Administración Pública, garantizarán la colaboración de peritos y técnicos, debidamente calificados, para el adecuado ejercicio de las funciones de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo. Además, el MTPE dispondrá el uso de equipos filmicos, fotográficos y otros que sean necesarios para dotar de mayor eficacia al sistema de inspección del trabajo. Cuando las circunstancias o conducta del empleador o sus representantes así lo justifiquen, la AAT competente podrá solicitar autorización judicial para el ingreso al centro de trabajo, conforme a lo dispuesto en el inciso 12 del artículo 749° del Código Procesal Civil, en cuyo caso la autorización respectiva podrá disponer el apoyo de la autoridad policial para el cumplimiento de las diligencias solicitadas.

La SUNAFIL recibirá, mediante conexión informática y gratuitamente, los datos de identificación de las personas naturales del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC) que requiera, y del Registro de Personas Jurídicas del Sistema Nacional de los Registros Públicos, con el objeto de verificar la existencia legal de empresas, conocer la composición de su accionariado y constatar la vigencia de los poderes correspondientes.

Cabe resaltar que la SUNAFIL es la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo a que se refiere la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; y como ente rector de ese sistema funcional dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia que requieren de la participación de otras entidades del Estado, garantizando el funcionamiento del Sistema con la participación de los gobiernos regionales y de otras entidades del Estado según corresponda.

La SUNAFIL establece mecanismos de articulación y coordinación intersectorial con otras entidades del Poder Ejecutivo e intergubernamental con gobiernos regionales y gobiernos locales, con la finalidad de:

- a. Coordinar la implementación de las políticas nacionales y sectoriales de su competencia.
- b. Implementar mecanismos de seguimiento, supervisión, evaluación y monitoreo, así como indicadores de gestión para la mejora continua.
- c. Celebrar convenios interinstitucionales de asistencia técnica y ejecutar acciones de cooperación y colaboración mutua.
- d. Informar semestralmente a los consejos regionales de trabajo acerca de los resultados de gestión del conjunto del Sistema en el ámbito regional.
- e. Desarrollar acciones de capacitación y difusión de la normatividad del sector Trabajo.

Para tales efectos, el titular de la entidad y los responsables de los órganos de línea sostendrán reuniones de trabajo periódicas con gobiernos regionales y gobiernos locales.

Artículo 7°, Ley N° 28806 (22.07.2006), artículo 4°, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2007) modificado por el D.S. N° 019-2007-TR (01.09.2007) y artículos 1°, 3° y 6°, D.S. N° 02-2007-TR (17.01.2007)

3. Inspectores de trabajo

Los inspectores de trabajo son servidores públicos cuyos actos merecen fe, seleccionados por razones objetivas de aptitud y con la consideración de autoridades, en los que descansa la función inspectiva que emprende el Poder Ejecutivo a través del MTPE y de los Gobiernos Regionales.

Sin perjuicio de las funciones y responsabilidades atribuidas, la mención del término “inspectores de trabajo” se entenderá referida a:

- Supervisores inspectores.
- Inspectores del Trabajo.
- Inspectores Auxiliares.

Artículo 1º, Ley N° 28806 (22.07.2006)

Los inspectores del trabajo, además de observar todas las disposiciones legales que regulan la actividad inspectiva, deberán ejercer las funciones y cometidos que tienen atribuidos de conformidad con los principios señalados en el numeral 1.1. del presente capítulo.

Artículo 2º, Ley N° 28806 (22.07.2006)

Cabe señalar que los inspectores que a la fecha de inicio de la SUNAFIL hubieran ingresado por concurso público y/o que se encuentran en la carrera del inspector del trabajo establecida en la Ley N° 28806, Ley de Inspección del Trabajo, se incorporan a la SUNAFIL sin más requisitos que los antes mencionados.

3.1. Participación de los inspectores en las actuaciones inspectivas

En la orden que da inicio a una actuación inspectiva de investigación emitida por el Sub Intendencia de Actuación Inspectiva, se designará al inspector o varios inspectores, en cuyo caso actuarán en equipo bajo el principio de unidad de acción. El supervisor inspector del trabajo que se encuentre al frente del mismo, coordinará las actuaciones de sus distintos miembros.

Las actuaciones inspectivas se llevarán a cabo hasta su conclusión por el inspector o equipo designado sin que pueda encomendarse a otros; salvo en los supuestos de cese, traslado, enfermedad u otra causa justificada que será sustentada mediante resolución expedida por el directivo que emitió la orden de inspección, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado y a los trabajadores afectados, de ser el caso. Se entiende que concurre causa justificada cuando los directivos estimasen necesario relevar al inspector o equipo de inspección designado por alguna de las siguientes causas:

- a. Demoras injustificadas en la conclusión de las actuaciones inspectivas.
- b. Actuaciones que requieran de un determinado conocimiento especializado.
- c. Error manifiesto en la aplicación de las normas y lineamientos que rigen la función inspectiva.
- d. Concurrencia de alguna de las causales de abstención previstas en el artículo 88º de la Ley N° 27444 (11.04.2001), Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG).

Los directivos podrán disponer la incorporación de otro u otros inspectores del trabajo, cuando la mayor duración o complejidad de las actuaciones a realizar así lo ameriten, lo que será notificado al sujeto inspeccionado y a los trabajadores afectados, de ser el caso.

Artículos 10º y 13º, Ley N° 28806 (22.07.2006), modificado por la Ley N° 29783 (20.08.2011) y artículo 10º, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006) modificado por el D.S. N° 019-2007-TR (01.09.2007)

3.2. Facultades inspectivas

En el desarrollo de las funciones de fiscalización, los inspectores del trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para:

- Entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche, y sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro laboral sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial. Al efectuar una visita de inspección, deberán comunicar su presencia al sujeto inspeccionado o a su representante, así como al trabajador, al representante de los trabajadores o de la organización sindical, a menos que consideren que dicha comunicación pueda perjudicar la eficacia de sus funciones, identificándose con la credencial que a tales efectos se expida.

Los empleadores deben permitir el ingreso al centro de trabajo en un tiempo que no exceda de diez (10) minutos desde que los servidores del Sistema de Inspección del Trabajo notifican su presencia para efectuar una actuación inspectiva.

Vencido este plazo, sin que se produzca el ingreso de los servidores de la Inspección del Trabajo, y tratándose de una inspección originada por denuncia, se presumirán como verdaderos los hechos denunciados para efectos del inicio del procedimiento administrativo sancionador, de ser el caso.

- Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los trabajadores, sus representantes, por los peritos o técnicos o aquellos designados oficialmente, que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectiva.
- Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para:
 - Requerir información, solo o ante testigos, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante.
- Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectiva.
- Adoptar, en su caso, una vez finalizadas las diligencias inspectivas, cualesquiera de las siguientes medidas descritas en el numeral 4.6 del presente capítulo.
- Realizar actuaciones inspectivas con la finalidad de verificar el despido arbitrario por negativa injustificada del empleador de permitir el ingreso al centro de trabajo, así como realizar actuaciones inspectivas para el otorgamiento de la constancia de cese.
- Realizar actuaciones inspectivas cuando tomen conocimiento de la violación flagrante de normas socio laborales o de seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar las actuaciones inspectivas pese a advertirse que en la orden de inspección existe error en la identificación del sujeto inspeccionado, en el domicilio del lugar o centro de trabajo u otro dato y/o error material, o fuese necesario realizar actuaciones inspectivas en otros lugares o centros de trabajo del mismo empleador o sujeto inspeccionado, con la finalidad de cumplir con la finalidad de la inspección.
- Realizar las actuaciones inspectivas en días hábiles o inhábiles.

Artículo 5°, Ley N° 28806 (22.07.2006), artículos 6°, 8° y 11°, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2007) modificado por el D.S. N° 019-2007-TR (01.09.2007) y artículo 2°, D.S. N° 02-2007-TR (17.01.2007)

3.3. Deberes de los servidores públicos con funciones inspectivas

Los supervisores inspectores, los inspectores del trabajo y los inspectores auxiliares deberán ejercer las funciones y cometidos que tienen atribuidos con sujeción a los principios de legalidad, primacía de la realidad, lealtad, imparcialidad y objetividad, equidad, jerarquía, eficacia, probidad, sigilo profesional, confidencialidad y honestidad que se prescriben en la LCIT, estando sujetos al régimen de incompatibilidades y a los motivos de abstención y recusación de común aplicación. También serán de aplicación los deberes contemplados en el artículo 239° de la LPAG.

En razón de su función, no podrán:

- Tener interés directo ni indirecto en las empresas o grupos de empresas objeto de su actuación.
- Asesorar o defender a título privado a personas naturales o jurídicas con actividades susceptibles de acción inspectiva.
- Dedicarse a cualquier otra actividad distinta de la función inspectiva, salvo la docencia. La labor del inspector del trabajo es exclusiva e incompatible con otra prestación de servicios, subordinada o independiente.

Cuando concurra algún motivo de abstención y recusación se abstendrán de intervenir en las correspondientes actuaciones inspectivas comunicándolo a su superior inmediato.

En aplicación de los principios de eficacia y jerarquía y sin perjuicio de la autonomía técnica y funcional que tienen reconocida, los inspectores del trabajo actuarán con sometimiento pleno a la ley y al derecho y con sujeción a las directivas, instrucciones y directrices establecidas por la Autoridad Central del Sistema de Inspección así como por los directivos y responsables de la inspección del trabajo.

Sin merma de su autoridad ni del cumplimiento de sus deberes, en el desempeño de sus funciones, observarán una correcta conducta con los ciudadanos y procurarán perturbar lo menos posible el desarrollo de las actividades de los sujetos inspeccionados, estando obligados durante las visitas de inspección a:

- Comunicar su presencia al sujeto inspeccionado o a su representante, a menos que considere que dicha notificación puede perjudicar el éxito de sus funciones tal y como prescribe el Convenio N° 81 de la OIT.
- Identificarse con la acreditación o carné que a tales efectos se le entregue por la Autoridad Central del Sistema de Inspección, los sujetos inspeccionados tienen derecho a exigir su acreditación en las visitas de inspección a sus centros de trabajo o instalaciones.
- Prestar la debida atención a las observaciones que les sean formuladas por los trabajadores, sus representantes y los sujetos inspeccionados.

Asimismo, deberán comunicar inmediatamente a su superior jerárquico de cualquier situación que pueda impedir su intervención como inspector de trabajo.

Artículo 28°, Ley N° 28806 (22.07.2006) y artículo 16°, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006)

3.4. Atribución de competencias

Los supervisores inspectores y los inspectores de trabajo están facultados para desempeñar en su integridad todos los cometidos de la función de inspección con sujeción a los principios y disposiciones de la LGIT y las normas de creación de la SUNAFIL y su reglamento de funciones. Cuando ocupen puestos directivos en el Sistema de Inspección del Trabajo, no perderán las facultades, funciones y competencias inspectivas que les son propias, debiendo ejercerlas en idénticas condiciones y con sujeción a los mismos principios y obligaciones. En el ejercicio de sus respectivas funciones, los supervisores inspectores, los inspectores del trabajo y los inspectores auxiliares gozan de autonomía técnica y funcional y se les garantiza independencia frente a cualquier influencia exterior indebida en los términos del artículo 6° del Convenio N° 81 de la OIT. Su posible especialización funcional es compatible con los principios de unidad funcional y de actuación. Los inspectores auxiliares están facultados para ejercer las siguientes funciones:

- Funciones inspectivas de vigilancia y control de las normas en microempresas o pequeñas empresas, así como funciones de colaboración y apoyo en el desarrollo de las funciones inspectivas atribuidas a los supervisores inspectores y a los inspectores del trabajo. Todo ello está bajo la dirección y supervisión técnica de los supervisores inspectores, responsables del equipo al que estén adscritos.
- Funciones de orientación, información y difusión de las normas legales.
- Resolver interrogantes de los ciudadanos sobre los expedientes de inspección y las normas legales de aplicación.
- Brindar apoyo a los directivos y responsables del Sistema de Inspección, en las labores que dispongan. Así, están facultados para realizar actuaciones inspectivas, conjuntamente con los inspectores de trabajo, cuando forman parte de un equipo de trabajo, entrevistando a los trabajadores y empleadores, visitando los lugares y centros de trabajo, así como la comprobación de datos, entre otras acciones.
- Realizar actuaciones inspectivas para verificar el despido arbitrario por negativa injustificada del empleador de permitir el ingreso al centro de trabajo o de labores, así como realizar actuaciones y para el otorgamiento de la constancia de cese, cuando corresponda. En este caso no interesará el número de trabajadores.

- Otras que les puedan ser conferidas.

Artículo 6°, Ley N° 28806 (22.07.2006) y artículos 4° y 6°, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006) modificado por el D.S. N° 019-2007-TR (01.09.2007)

ATRIBUCIÓN DE LAS COMPETENCIAS	
Supervisores Inspectores	Todas las facultades inspectivas, emisión de órdenes inspectivas y organizar y supervisar a un grupo de inspectores.
Inspectores Laborales	Todas las facultades inspectivas.
Inspectores Auxiliares	– Facultades inspectivas en la micro y pequeñas empresas, asistencia, apoyo, y colaboración en las actuaciones inspectivas. – Funciones de orientación, información y difusión de las normas legales. – Resolver interrogantes sobre expedientes de inspección. – Brindar apoyo a los directivos y responsables del Sistema de Inspección en las labores que dispongan.

4. Actuaciones de la inspección del trabajo

4.1. Clases

Las actuaciones de la inspección del trabajo pueden ser las siguientes:

- Actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias.
- Actuaciones inspectivas de consulta o asesoramiento técnico.

4.1.1. Actuaciones de investigación o comprobatorias

Éstas son aquellas diligencias previas al procedimiento sancionador, que se efectúan de oficio por la Inspección del Trabajo para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia socio laboral y, en caso de contravención, adoptar las medidas que procedan en orden a garantizar o promover su cumplimiento.

Su inicio y desarrollo se regirá por lo dispuesto en las normas sobre Inspección del Trabajo, no siendo de aplicación las disposiciones al procedimiento administrativo general, contenidas en el Título II de la LPAG, salvo por expresa remisión a las mismas.

Origen

Esta actuación inspectiva se lleva a cabo de oficio, como consecuencia de una orden superior, la cual podrá tener su origen en:

- Una orden de las autoridades competentes en materia de Inspección del Trabajo. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo tiene atribución para ordenar de oficio actuaciones inspectivas en todo el ámbito nacional, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a los Gobiernos Regionales.
- Una petición razonada de otros órganos del sector público o de los órganos judiciales, en la que deberán determinarse las actuaciones y su finalidad.
- La presentación de una denuncia por cualquier administrado y, particularmente entre ellos, por los trabajadores y las organizaciones sindicales. La denuncia de hechos presuntamente constitutivos de infracción a la legislación del orden socio laboral es una acción pública. Cuando se presente por escrito deberá contener, como mínimo, el nombre del denunciante, el número de su documento de identidad y su domicilio, datos respecto de los cuales se guardará la debida reserva; asimismo, una descripción de los hechos denunciados como constitutivos de infracción, la fecha y el lugar en que

se produjeron, los datos de identificación que se conozcan del sujeto supuestamente responsable así como aquellas otras circunstancias que se consideren relevantes para la investigación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105° de la LPAG, en la fase de actuaciones inspectivas previas al procedimiento sancionador, el denunciante no tendrá la consideración de interesado sin perjuicio de que pueda ostentar tal condición en dicho procedimiento.

- Una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.

Asimismo, los Inspectores de Trabajo se encuentran facultados para realizar actuaciones inspectivas cuando tomen conocimiento de la violación flagrante de normas socio laborales o de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cuyo caso actúan de oficio, obteniendo los medios de prueba cuya desaparición o modificación pudiera afectar el resultado de la inspección. En este caso, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, el inspector de trabajo deberá emitir informe escrito, dirigido al Director de Inspección Laboral o quien haga sus veces, de las circunstancias y forma de la que tomó conocimiento, de los hechos, las actuaciones realizadas y materias comprendidas, solicitando la convalidación de lo actuado. Por el mérito de dicho informe, se procederá a emitir la orden de inspección, convalidando las actuaciones inspectivas realizadas.

4.1.2. Actuaciones de asesoramiento técnico

Son las diligencias que realiza la Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de los empleadores o trabajadores, para orientarlos o asesorarlos técnicamente sobre el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales vigentes.

Origen

Las actuaciones de asesoramiento también se llevan a cabo de oficio, como consecuencia de una orden superior que podrá tener su origen en:

- Una orden de las autoridades competentes en materia de inspección del trabajo. La SUNAFIL tiene la atribución de ordenar de oficio actuaciones inspectivas en todo el ámbito nacional, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a los Gobiernos Regionales.
- Una petición de los empleadores o de los trabajadores, así como de las organizaciones sindicales y empresariales.
- Una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo. Al respecto, con carácter general, las actuaciones por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo, responderán a:
 - a. La aplicación de planes, programas u operativos de inspección de ámbito nacional, regional o local.
 - b. La existencia de relación o vinculación con otras actuaciones inspectivas, así como con las peticiones de actuación y denuncias presentadas.
 - c. La iniciativa de los directivos del Sistema de Inspección del Trabajo.
 - d. La iniciativa de los inspectores del trabajo, en aquellos casos en que, con ocasión del cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con dichas órdenes de inspección o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente.

Sin perjuicio de atender adecuadamente las denuncias y peticiones de actuación que se formulen, la actividad inspectiva responderá al principio de trabajo programado en aplicación de los planes y programas generales y regionales que se establezcan.

Artículos 1°, 10° y 12°, Ley N° 28806 (22.07.2006) y artículos 7° y 8°, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006) modificado por el D.S. N° 019-2007-TR (01.09.2007)

4.2. Inicio de las actuaciones de la inspección

Las actuaciones inspectivas se iniciarán por orden superior. A tales efectos, la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva expedirán la correspondiente orden de inspección designando al inspector o equipo de inspección actuante y señalarán las actuaciones concretas que deban realizar.

La inspección se debe iniciar:

- De manera general, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles de recibida la orden, salvo caso fortuito o fuerza mayor.
- En los casos de accidente de trabajo, despido arbitrario, huelga o paralizaciones, cierre de centro de trabajo, suspensión de labores, terminación colectiva, entre otras que requieren una urgente e inmediata intervención de la inspección de trabajo, en cuyo caso, se inicia las actuaciones inspectivas en el día de recibida la orden de inspección o desde que se tiene conocimiento el hecho.

El inicio de actuaciones inspectivas, a iniciativa de los inspectores o de los equipos de inspección designados, debe ser refrendada por el directivo competente de la Inspección del Trabajo mediante la posterior expedición de la correspondiente orden de inspección y su inclusión en el sistema de registro de órdenes de inspección.

Artículo 13° Ley N° 28806 (22.07.2006) y artículo 9°, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006), modificado por el D.S. N° 004-2011-TR (07.04.2011)

4.3. Órdenes de inspección

Las órdenes de inspección que se emitan constarán por escrito y contendrán los datos de identificación de la inspección encomendada en la forma que se disponga el plazo para la actuación y su finalidad. Asimismo, podrán referirse a un sujeto concreto, expresamente determinado e individualizado, o expedirse con carácter genérico a un conjunto indeterminado de sujetos, en aplicación de criterios objetivos como área geográfica, actividad económica, niveles de informalidad o cualquier otro, determinado por la autoridad competente en materia de inspección del trabajo.

Las órdenes de inspección serán objeto de registro y se identificarán anualmente con una única secuencia numérica, dando lugar a la apertura del correspondiente expediente de inspección.

Asimismo, las órdenes genéricas de inspección y las actuaciones inspectivas de investigación que se lleven a cabo en cumplimiento de las mismas, se registrarán por escrito a la finalización de dichas actuaciones una vez identificados los sujetos inspeccionados. De igual forma, se procederá para el registro de actuaciones inspectivas a iniciativa de los inspectores, cuando afecten a otros sujetos inspeccionados que no estuvieron identificados en la orden de inspección con la que guarden relación.

De advertirse que en la orden de inspección existe error en la identificación del sujeto inspeccionado, en el domicilio del lugar o centro de trabajo u otro dato y/o error material, o fuese necesario realizar actuaciones inspectivas en otros lugares o centros de trabajo del mismo empleador o sujeto inspeccionado, los inspectores deberán emitir el informe al directivo que expidió la orden.

Artículo 13° Ley N° 28806 (22.07.2006) y artículo 11°, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006) modificado por el D.S. N° 019-2007-TR (01.09.2007)

ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO		
Actuaciones Inspectivas de Investigación o Comprobatorias.	Diligencias previas al procedimiento sancionador, que se efectúan de oficio por la Inspección de Trabajo para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia socio laboral.	Se originan, por: – Una orden de la autoridad competente en materia de inspección del trabajo. – Una petición razonada de otros órganos del Sector Público o de los órganos jurisdiccionales. – La presentación de una denuncia por cualquier administrado y particularmente entre ellos, por lo trabajadores y las organizaciones sindicales. – Una decisión Interna de la Inspección de Trabajo. – De oficio, ya que los inspectores se encuentran facultados para realizar actuaciones cuando tomen conocimiento de una violación flagrante de normas socio laborales.
Actuaciones Inspectivas de Consulta o Asesoramiento Técnico.	Diligencias que se realizan, de oficio o a petición de los empleadores o trabajadores, para orientarles o asesorarles técnicamente sobre el mejor cumplimiento de las normas socio laborales vigentes.	Se originan por: – Una orden de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo. – Una petición de los trabajadores o de los empleadores. – Decisión interna del Sistema de Inspección de Trabajo, la que responderá a: • Aplicación de planes, programas u operativos. • Iniciativa de los directivos del Sistema de Inspección del Trabajo. • Iniciativa de los Inspectores de trabajo.

4.4. Modalidades de actuación

4.4.1. En las actuaciones de investigación o comprobación

En cumplimiento de las órdenes de inspección recibidas, los inspectores o equipos designados iniciarán las actuaciones de investigación mediante alguna de las siguientes modalidades:

- Visita de inspección a los centros y lugares de trabajo:** Se realiza sin necesidad de previo aviso, por uno o varios inspectores del trabajo pudiendo extenderse el tiempo necesario. Asimismo podrá efectuarse más de una visita sucesiva.
- Comparecencia:** Exige la presencia del sujeto inspeccionado ante el inspector del trabajo, en la oficina pública que se señale, para aportar la documentación que se requiera en cada caso y/o para efectuar las aclaraciones pertinentes. El requerimiento de comparecencia se realizará por escrito o en cualquier otra forma de notificación válida, que regule la SUNAFIL.
- Comprobación de datos:** Mediante dicho acto se realizará la verificación de datos o antecedentes que obran en las dependencias del sector público. A tal fin, la Inspección del Trabajo podrá acceder a dicha información, compararla, solicitar antecedentes o la información necesaria para comprobar el cumplimiento de las normas socio laborales materia de verificación. Cuando del examen de dicha información se dedujeran indicios de incumplimientos, deberá procederse en cualquiera de las formas señaladas con anterioridad, para completar las actuaciones inspectivas de investigación.

Cualquiera sea la modalidad con que se inicien las actuaciones inspectivas, la investigación podrá proseguirse o completarse, sobre el mismo sujeto inspeccionado, con la práctica de otra u otras formas de investigación definidas en el numeral anterior. En particular, y cuando se hayan iniciado mediante visita de inspección, las diligencias de investigación podrán proseguirse mediante requerimiento de comparecencia para que el sujeto sometido a inspección aporte la

información o documentación complementada que se solicite.

4.4.2. En las actuaciones de consulta o asesoramiento técnico

Las actuaciones de consulta o de asesoramiento técnico, se desarrollan mediante visitas a los centros y lugares de trabajo o mediante la presencia de los sujetos objeto de la actuación al local público que determine la autoridad competente de las inspecciones del trabajo.

Estas pueden derivar de:

- Una orden de las autoridades competentes.
- Una petición de los empleadores o de los trabajadores.
- Una decisión interna del sistema de inspección.

Artículo 11º, Ley N° 28806 (22.07.2006) y artículos 12º y 14º, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006)

4.5. Trámite de las actuaciones inspectivas

- En cumplimiento de las órdenes de inspección recibidas, los inspectores designados realizarán las actuaciones de investigación, comprobación, orientación o asesoramiento técnico necesarias, bajo cualquiera de las modalidades descritas en el numeral 4.4. del presente capítulo, y ejercerán las facultades que sean necesarias para la constatación de los hechos objeto de la inspección, conforme al numeral 3.3. del mismo.
- El inicio de actuaciones de vigilancia y control interrumpirá el plazo de prescripción de las infracciones en materia socio laboral, el cual es de cinco (5) años contados a partir de la fecha en que se cometió la infracción o desde que cesó, si fuera una acción continuada⁽¹³⁸⁾.
- En todo momento se respetará el deber de confidencialidad, manteniendo la debida reserva sobre la existencia de una denuncia y la identidad del denunciante.
- Con carácter general y siempre que no se perjudique la investigación de los hechos objeto de inspección, las actuaciones de investigación mediante visita a los centros o lugares de trabajo se realizarán en presencia del sujeto inspeccionado o su representante, y de los trabajadores o de las organizaciones sindicales que los representen o a los representantes de los trabajadores. De no encontrarse en el centro o lugar de trabajo, las actuaciones se realizarán sin la presencia de los mismos, no afectando dicha circunstancia el resultado y validez de la investigación.
- Las actuaciones de investigación o comprobatorias deberán realizarse en el plazo que se señale en cada caso concreto, sin que con carácter general puedan dilatarse más de treinta (30) días hábiles, salvo que la dilación sea por causa imputable al sujeto inspeccionado. Dicho plazo se computa desde la fecha en que se inicien las actuaciones inspectivas.

MODALIDADES DE ACTUACIÓN	
Actuaciones de Investigación o comprobación	Visita de Inspección a los centros y lugares de trabajo, sin previo aviso.
	Comparecencia del sujeto inspeccionado para aportar la documentación que se requiera.
	Comprobación de datos, para la verificación del cumplimiento de las normas socio laborales.
Actuaciones de consulta o asesoramiento técnico	Son medidas de orientación relacionadas con el cumplimiento de las normas socio laborales.

(138) Conforme a lo dispuesto por el artículo 233º de la Ley N° 27444 (11.04.2001), Ley del Procedimiento Administrativo General, el inicio de actuaciones de vigilancia y control de las normas interrumpirá el plazo de prescripción de las infracciones en materia socio laboral.

Cuando sea necesario o las circunstancias así lo aconsejen, podrá autorizarse la prolongación de las actuaciones comprobatorias por el tiempo necesario hasta su finalización, excepto en los casos cuya materia sea seguridad y salud en el trabajo, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado hasta el día hábil anterior al vencimiento del plazo original.

- La autonomía técnica y funcional no exime a los actuantes del cumplimiento de sus obligaciones, en particular:
 - El cumplimiento dentro del plazo de las órdenes de inspección que se le encomienden.
 - El sometimiento al control y seguimiento de actuaciones por sus superiores.
 - La obligación de adecuarse a las normas, los criterios e instrucciones aplicables.
- Las medidas a que se refiere el artículo 5.1º de la LGIT, es decir, iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción a la labor inspectiva, se adoptan dentro del plazo establecido para la realización de las actuaciones de investigación o comprobatorias. De ser necesario, se procederá a prorrogar el plazo para la realización de las actuaciones a fin de que se adecue al requerimiento que haya efectuado el inspector de trabajo.
- El inspector del trabajo dejará constancia escrita de las diligencias de investigación que practiquen, adjuntando al expediente las copias de los documentos obtenidos y dando cuenta, cuando sea el caso, a los sujetos inspeccionados. La actuación de comprobación de datos o antecedentes no requiere de tal comunicación.
- Las actuaciones inspectivas continúan hasta agotar los medios de investigación disponibles, que sean compatibles con las materias a inspeccionar, sin perjuicio que se hayan producido actos que supongan infracción a la labor inspectiva, o se haya dado inicio al procedimiento sancionador por este hecho.

Artículo 13º, Ley N° 28806 (22.07.2006), modificado por la Ley N° 29783 (20.08.2011) y artículos 13º y 51º, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006) modificado por el D.S. N° 019-2007-TR (01.09.2007)

4.6. Finalización de las actuaciones inspectivas

Finalizadas las actuaciones de investigación o comprobatorias, cuando no se hubiera comprobado la comisión de infracciones, los inspectores emiten el informe de actuaciones inspectivas. En estos casos, la autoridad competente dispone el archivo del expediente.

El informe de actuaciones inspectivas debe contener, como mínimo, la siguiente información:

- a) Identificación del sujeto o sujetos inspeccionados.
- b) Medios de investigación utilizados.
- c) Hechos constatados.
- d) Conclusiones.
- e) Identificación del inspector o inspectores del trabajo.
- f) Fecha de emisión del informe.

- **Actuación inspectiva en la cual se dispuso la adopción de medidas**

Cuando al analizar las actuaciones inspectivas se advirtiera la comisión de infracciones, los inspectores emiten medidas de advertencia, requerimiento, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización. La autoridad competente podrá ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o comprobación de datos, para la verificación de su cumplimiento.

Transcurrido el plazo otorgado para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones, habiéndose o no subsanado éstas, se extiende el acta de infracción correspondiente. En el acta de infracción se debe dejar constancia del cumplimiento de las medidas de requerimiento y de la aplicación del beneficio a que se hace referencia.

El acta de infracción hace las veces del informe debiendo contener, como mínimo, la misma información a que se refiere en el punto anterior.

Cuando el sujeto inspeccionado subsane las infracciones advertidas, antes de la expedición del acta de infracción, la propuesta de multa irá acompañada de la indicación de la aplicación de una reducción del noventa por ciento (90%) respecto de las infracciones efectivamente subsanadas.

La presentación de descargos presentada contra el acta de infracción o la impugnación de la resolución de multa ocasiona la pérdida del beneficio de reducción del 90% respecto de las infracciones implicadas en los descargos o la impugnación.

En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el informe o acta de infracción, según corresponda, se deberá señalar:

- a) La forma en que se produjeron;
- b) Sus causas; y,
- c) Sujetos responsables (de haberlos)

En el informe o acta de infracción debe especificarse si, a criterio del inspector del trabajo, éstos se debieron a la ausencia de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, deberán especificarse las medidas correctivas que se adoptaron para evitar, en un futuro, la ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad ocupacional de similares características. Finalizadas las actuaciones de consultas o asesoramiento técnico, los inspectores de trabajo emiten un informe sobre las actuaciones de asesoramiento técnico realizadas, materias a las que se ha extendido la consulta o asesoramiento técnico especificando los consejos o recomendaciones emitidos. El informe producido en las actuaciones de consulta o asesoría técnica, o investigación o comprobatoria se remite a los sujetos, que hubieren solicitado la actuación inspectiva, respetando en todo caso los deberes de confidencialidad y secreto profesional.

Al expediente de inspección se adjuntan las copias de los documentos obtenidos durante las actuaciones inspectivas.

Artículo 3° del Decreto Supremo N° 012-2013-TR

4.7. Medidas inspectivas de recomendación, advertencia y requerimiento

Finalizada las diligencias de investigación, el inspector podrá implementar cualquiera de las siguientes medidas:

- a. Aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas sociolaborales. Mediante directivas e instrucciones internas, la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo determinará los documentos y modelo oficial en que se formalizarán las medidas de recomendación y asesoramiento técnico que se emitan.
- b. Advertir al sujeto responsable, en vez de extender acta de infracción, cuando las circunstancias del caso así lo ameriten, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores.
- c. Requerir al sujeto responsable para que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento. Ello, sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse.
- d. Requerir al sujeto inspeccionado que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores. Ello, sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse.

Las medidas de advertencia, requerimiento y otras que se establezcan, se regulan según lo establecido por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, debiendo ser reflejadas por escrito en la forma y modelo oficial que se determine, y deberán ser notificadas al sujeto

inspeccionado y a las organizaciones sindicales que los representen o a los representantes de los trabajadores a la finalización de las actuaciones inspectivas de investigación o con posterioridad a las mismas. El acto que las disponga determinará el plazo otorgado para acreditar su subsanación ante la Inspección del Trabajo.

Sin perjuicio del derecho de defensa de los interesados en el marco del procedimiento administrativo sancionador sociolaboral, las medidas inspectivas de advertencia y de requerimiento no serán susceptibles de impugnación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 206°.2 de la LPAG.

Las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la Inspección del Trabajo para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo. Pueden consistir en ordenar al empleador, que en relación con un trabajador, siempre que se fundamente en el incumplimiento de la normatividad legal vigente, se le registre en planillas, se abonen las remuneraciones y beneficios laborales pendientes de pago, se establezca que el contrato de trabajo sujeto a modalidad es a plazo indeterminado y la continuidad del trabajador cuando corresponda, la paralización o prohibición inmediata de trabajo o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, entre otras.

Asimismo, la Inspección del Trabajo podrá requerir se garantice el pago de las obligaciones de los trabajadores, si verifica que la empresa no cuenta con recursos financieros suficientes para hacerse cargo de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores.

Las medidas de requerimiento se disponen y ejecutan, sin perjuicio de las multas que le corresponda imponer a la Autoridad Inspectiva a cargo del procedimiento administrativo sancionador.

- e. Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción a la labor inspectiva.
- f. Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores. Las órdenes de paralización o prohibición, serán inmediatamente ejecutadas y se formalizarán en un acta de paralización o prohibición de trabajos, o por cualquier otro medio escrito fehaciente con notificación inmediata al sujeto responsable, en cuanto se constate los hechos que ponen en riesgo la seguridad o la salud de los trabajadores, con carácter grave e inminente. La paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente se entenderá en cualquier caso sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan a los trabajadores afectados así como de las medidas que puedan garantizarlo.

El sujeto o sujetos responsables, con idéntica inmediatez, comunicarán a los trabajadores afectados y a sus representantes sindicales en la empresa, la orden de paralización o prohibición recibida, procediendo a su efectivo cumplimiento.

Sin perjuicio de su cumplimiento inmediato, el sujeto o sujetos obligados podrán impugnarla ante la Autoridad Administrativa competente en el plazo máximo de tres días hábiles, resolviendo ésta en el plazo de dos días hábiles. Dicha resolución será ejecutiva, sin perjuicio del recurso de apelación. Tan pronto como se subsanen las deficiencias que la motivaron, la paralización, se procederá a su levantamiento por la autoridad administrativa competente.

- g. Proponer a los entes que gestionan el SCTR, la exigencia de las responsabilidades que procedan en materia de Seguridad Social en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales causados por falta de medidas de Seguridad y Salud en el trabajo.
- h. Comunicar a las entidades y organismos competentes en materia de Seguridad Social, por el cauce jerárquico correspondiente, los hechos comprobados que puedan ser constitutivos de incumplimientos en dicho ámbito, para que puedan adaptarse medidas en orden a garantizar la protección social de los trabajadores afectados.
- i. Cuantas otras medidas se deriven de la legislación vigente.

Complementariamente a las medidas referidas en los numerales anteriores, la autoridad competente en

la inspección del trabajo podrá disponer la colocación de carteles en el centro de trabajo que permita conocer al público sobre la condición infractora del sujeto inspeccionado.

Cuando la actuación inspectiva contenga alguna medida inspectiva, la autoridad competente en materia de inspección del trabajo podrá ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o verificación de datos, para la comprobación de su cumplimiento. Efectuada esta verificación, en caso de constatar el cumplimiento de la medida dispuesta, procederá a decretar el cierre del expediente de inspección; en caso de incumplimiento, dará trámite al acta de infracción que corresponda, y decretará el cierre del referido expediente. En ambos casos ordenará el registro correspondiente.

Por último, la autoridad competente en la inspección del trabajo podrá disponer la implementación de planes de formalización, los que serán preferentemente destinados a las micro y pequeñas empresas. Estos planes fijan plazos para el cumplimiento de las normas sociolaborales, incluyen medidas de promoción y capacitación de trabajadores, asesorías al empleador, participación en programas estatales para las micro y pequeñas empresas, entre otras; para su aplicación requieren la aceptación del empleador.

Artículos 5°, 14° y 15°, Ley N° 28806 (22.07.2006) y artículos 17°, 18°, 19°, 20° y 21°, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006) modificado por el D.S. N° 019-2007-TR (01.09.2007)

4.8. Capacidad de obrar ante la inspección del trabajo

La capacidad de obrar ante la Inspección del Trabajo y su acreditación se rige por las normas de derecho privado. Las personas jurídicas, de naturaleza pública o privada, actuarán por medio de quienes, al tiempo de la actuación inspectiva, ocupen los órganos de su representación o la tengan conferida, siempre que lo acrediten con arreglo a ley.

Las actuaciones inspectivas se seguirán con los sujetos obligados al cumplimiento de las normas, que podrán actuar por medio de representante, debidamente acreditado ante el inspector actuante, con el que se entenderán las sucesivas actuaciones. El representante no podrá eludir la declaración sobre hechos o circunstancias con relevancia inspectiva que deban ser conocidos por el representado. Cuando se haya solicitado el apersonamiento del sujeto obligado, la intervención mediante representante sin capacidad o insuficientemente acreditado, se considerará inasistencia. Se presumirá otorgada la autorización a quien comparezca ante la inspección para actos de mero trámite que no precisen poder de representación del sujeto obligado.

En las actuaciones inspectivas relacionadas con los trabajadores se estará a lo dispuesto en su normativa específica a efectos de su representación colectiva, sin perjuicio de la capacidad de obrar individual de cada trabajador.

Artículo 17°, Ley N° 28806 (22.07.2006)

5. Procedimiento sancionador

Es el procedimiento administrativo especial de imposición de sanciones que se inicia siempre de oficio mediante acta de infracción de la inspección del trabajo, y se dirige a la presentación de alegaciones y pruebas en su descargo, por los sujetos identificados como responsables de la comisión de infracciones, así como a la adopción de la resolución sancionada, que proceda por los órganos y autoridades administrativas competentes para sancionar.

Artículo 1°, Ley N° 28806 (22.07.2006)

5.1. Principios generales del procedimiento

El procedimiento sancionador se basa en los siguientes principios:

- **Observación del debido proceso**

Las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de

manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la AAT debidamente fundada en hechos y en derecho.

- **Economía y celeridad procesal**

El procedimiento se realiza buscando que su desarrollo ocurra con el menor número de actos procesales y que las partes actúen en el procedimiento procurando actuaciones que no dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin afectar el debido proceso.

- **Pluralidad de instancia**

Las partes tienen la posibilidad de impugnar una decisión ante el Tribunal de Fiscalización Laboral. *Artículo 44°, Ley N° 28806 (22.07.2006)*

Adicionalmente, serán de aplicación los principios que regulan la potestad sancionadora, previstos en el artículo 230° de la Ley N° 27444.

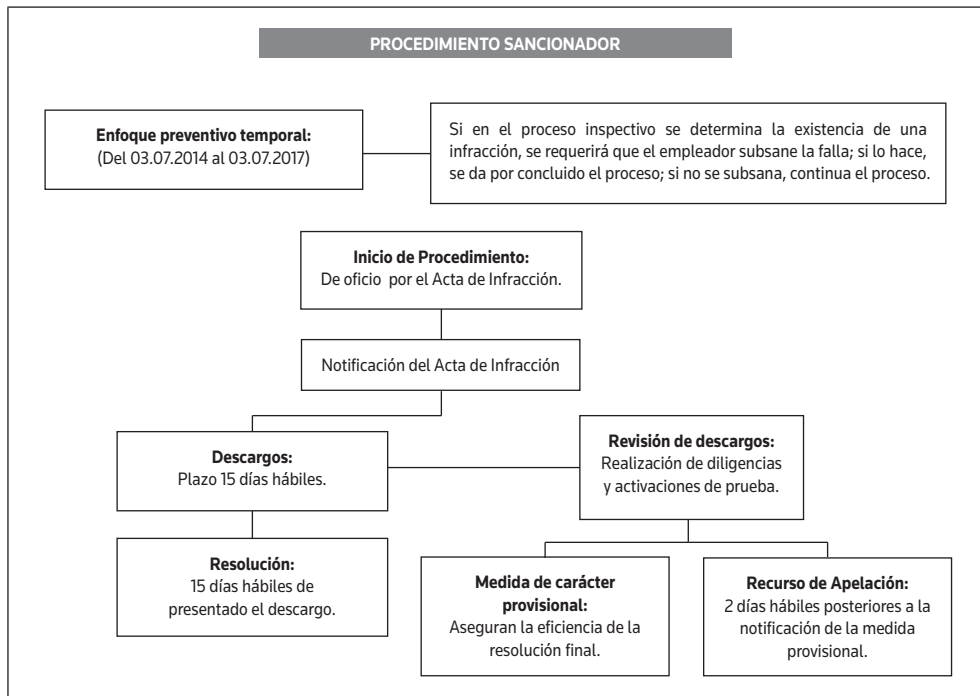
Artículo 52°, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006)

5.2. Trámite del procedimiento sancionador

El procedimiento se ajusta al siguiente trámite:

- El procedimiento sancionador se inicia sólo de oficio, a mérito del acta de infracción por vulneración del ordenamiento jurídico socio laboral, así como a mérito de las actas de infracción a la labor inspectiva.
- Dispuesto el inicio del procedimiento sancionador, se notificará al sujeto o sujetos responsables el acta de la inspección del trabajo, en la que conste los hechos que se le imputan a título de cargo, la calificación de las infracciones que tales hechos puedan constituir y la expresión de las sanciones que se les pudiera imponer. Se incluye en la notificación a los trabajadores afectados y a las organizaciones sindicales de existir.
- Luego de notificada el acta de infracción, el sujeto o sujetos responsables, en un plazo de quince (15) días hábiles presentarán los descargos que estimen pertinentes ante el órgano competente para instruir el procedimiento.
- Vencido el plazo y con el respectivo descargo o sin él, La SUNAFIL y los órganos competentes de los gobiernos regionales que son la primera y segunda instancia en los procedimientos sancionadores, si lo consideran pertinente, practicará de oficio las actuaciones y diligencias necesarias para el examen de los hechos, con el objeto de recabar los datos e información necesaria para determinar la existencia de responsabilidad de sanción.
- Concluido el trámite precedente, se dictará la resolución correspondiente, teniendo en cuenta lo actuado en el procedimiento, en un plazo no mayor de 15 días hábiles de presentado el descargo.
- La resolución correspondiente debe ser notificada al denunciante, al representante de la organización sindical, así como a toda persona con legítimo interés.
- Durante el transcurso del procedimiento, la SUNAFIL podrá disponer la adopción de medidas de carácter provisional destinadas a asegurar la eficacia de la resolución final conforme a lo dispuesto por los artículos 146° y 236° de la LPAG. Cabe precisar que, contra la resolución que disponga la ejecución de una medida provisional cabe interponer recurso de apelación dentro de los dos (2) días hábiles posteriores a su notificación; siendo resuelto dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a su interposición. Por otro lado, la impugnación de este tipo de medidas no afecta su ejecución.
- El procedimiento sancionador se tramita, sin perjuicio de las acciones que pueda ejecutar el trabajador afectado ante las instancias judiciales competentes.

Artículo 45°, Ley N° 28806 (22.07.2006), modificada por la Ley N° 29783 (20.08.2011) y artículo 53°, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006) modificado por el D.S. N° 019-2007-TR (01.09.2007)



5.3. Actas de Infracción

Las actas de infracción por vulneración del ordenamiento jurídico socio laboral, así como las actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva, se extenderán en modelo oficial y con los requisitos que se determinen en las normas reguladoras del procedimiento sancionador.

Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.

El mismo valor y fuerza probatoria tendrán los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes, así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten.

Artículo 16°, Ley N° 28806 (22.07.2006)

5.3.1. Contenido de las Actas de Infracción

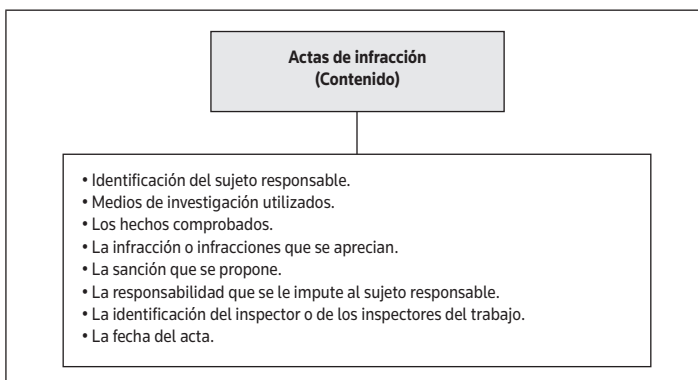
Las actas de infracción de la Inspección del Trabajo, deberán contener como mínimo la siguiente información:

- Identificación del sujeto responsable, con expresión de su nombre y apellidos o razón social, domicilio y actividad económica. Asimismo, idénticos datos de identificación se reflejarán para los sujetos que deban responder solidaria o subsidiariamente. En caso de obstrucción a la labor inspectiva o de empresas informales, se consignarán los datos que hayan podido constarse.
- Los medios de investigación utilizados para la constatación de los hechos en los que se fundamenta el acta.
- Los hechos comprobados por el inspector del trabajo, constitutivos de infracción.
- La infracción o infracciones que se aprecian, con especificación de los preceptos y normas

que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal.

- La sanción que se propone, su cuantificación y graduación, con expresión de los criterios utilizados a dichos efectos. De apreciarse la existencia de reincidencia en la comisión de una infracción, deberá consignarse dicha circunstancia con su respectivo fundamento.
- La responsabilidad que se impute a los sujetos responsables, con expresión de su fundamento fáctico y jurídico.
- La identificación del inspector o de los inspectores del trabajo que extiendan el acta de infracción con sus respectivas firmas.
- La fecha del acta y los datos correspondientes para su notificación.

Artículo 46°, Ley N° 28806 (22.07.2006) y artículo 54°, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006)



5.3.2. Carácter de las Actas de Infracción

Los hechos constatados por los servidores de la inspección del trabajo que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.

Artículo 47°, Ley N° 28806 (22.07.2006)

5.4. Contenido de la resolución

La resolución que impone una multa debe estar fundamentada, precisándose el motivo de la sanción, la norma legal o convencional incumplida y los trabajadores afectados.

Contendrá expresamente tanto en la parte considerativa y resolutive, dirigido al sujeto o sujetos responsables, para que cumplan con subsanar las infracciones por las que fueron sancionados. La resolución consentida o confirmada tiene mérito ejecutivo respecto de las obligaciones que contiene.

Artículo 48°, Ley N° 28806 (22.07.2006)

5.5. Medios de impugnación

• Apelación

El único medio impugnatorio previsto en el procedimiento sancionador es el recurso de apelación. Se interpone contra la resolución que pone fin al procedimiento administrativo, dentro del tercer día hábil posterior a su notificación.

Este recurso deberá ser resuelto dentro del plazo de treinta (30) días hábiles de interpuesto el recurso, bajo responsabilidad.

Tratándose de expedientes sustentados en actas de infracción a las normas socio laborales, en

las cuales se ha aplicado la presunción legal señalada en el numeral 3.3. del presente capítulo, el recurso impugnatorio será resuelto dentro del plazo de diez (10) días hábiles de interpuesto, bajo responsabilidad.

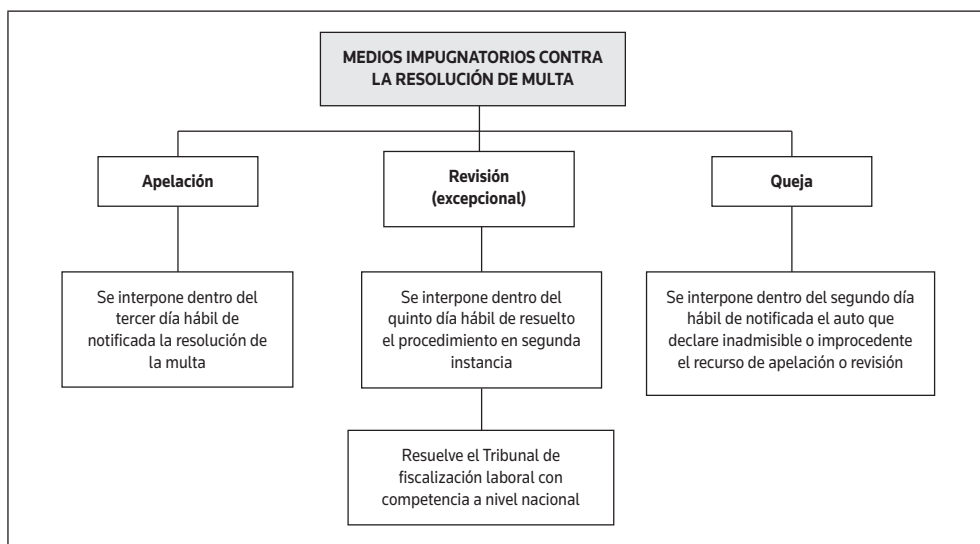
- **Revisión**

Es de carácter excepcional, se interpone dentro del quinto día hábil de resuelto el procedimiento en segunda instancia, y solo se sustenta en las causales establecidas en el reglamento. Contra el auto que declara inadmisibles o improcedentes alguno de los recursos se puede interponer queja por denegatoria dentro del segundo día hábil de notificado. El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión.

- **Queja**

Contra el auto que declara inadmisibles o improcedentes el recurso se puede interponerse por denegatorio de apelación, dentro del segundo día hábil de notificado.

Artículo 49°, Ley N° 28806 (22.07.2006) y artículo 55°, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006) modificado por el D.S. N° 019-2007-TR (01.09.2007)



5.6. Notificación al Ministerio Público

El MTPE oficiará al Ministerio Público la posible existencia de ilícitos penales, en los casos que así pueda apreciarse de la verificación de hechos constitutivos de infracción, durante el trámite del procedimiento sancionador.

Artículo 50°, Ley N° 28806 (22.07.2006)

6. Infracciones y sanciones

6.1. Infracciones administrativas

Constituyen infracciones administrativas en materia de Relaciones Laborales, de Seguridad y Salud en el Trabajo y de Seguridad Social, los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y Convenios Colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, previstas y sancionadas conforme a Ley.

Dichas infracciones han sido debidamente tipificadas en el Reglamento de la LGIT, de acuerdo con la gravedad de las mismas. Para ello, se han tomado en consideración su incidencia en el riesgo del trabajador respecto de su vida, integridad física y salud, en el cumplimiento de las obligaciones esenciales respecto de los trabajadores, en la posibilidad del trabajador de disponer de los beneficios de carácter laboral, de carácter irrenunciable, en el cumplimiento de obligaciones dentro de los plazos legales y convencionales establecidos, en la conducta dirigida a impedir o desnaturalizar las visitas de inspección y en el grado de formalidad.

No podrá imponerse sanción económica por infracción que no se encuentre tipificada.

Asimismo, constituyen infracciones los actos o hechos que impiden o dificultan la labor inspectiva, los que una vez cometidos se consignan en un acta de infracción, iniciándose por su mérito el procedimiento sancionador, debiéndose dejar constancia de este hecho para información del sistema inspectivo y anotarse en el respectivo expediente, bajo responsabilidad del inspector de trabajo.

Artículos 31° y 37°, Ley N° 28806 (22.07.2006) y artículo 22°, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006) modificado por el D.S. N° 019-2007-TR (01.09.2007)

6.2. Calificación

Las infracciones en materia de Relaciones Laborales, Colocación, Fomento del Empleo y Modalidades Formativas, de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Trabajo Infantil y de Seguridad Social se califican como:

- **Leves**

Cuando los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales.

- **Graves**

Cuando los actos u omisiones sean contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito meramente formal, así como las referidas a la labor inspectiva.

- **Muy graves**

Aquellos que tienen una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.

Para efectos de esta clasificación se ha tomado en consideración la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido.

Artículo 31°, Ley N° 28806 (22.07.2006)

6.3. Sujetos responsables

Son sujetos responsables de la infracción las personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado, inscritas o no inscritas, de acuerdo a la ley de la materia, sociedades conyugales, sucesiones indivisas, otras formas de patrimonio autónomo, que incurran en las infracciones administrativas, y en particular, las siguientes:

- El empleador, en la relación laboral.
- Los empleadores, respecto de la inscripción del trabajador en los regímenes contributivos de la Seguridad Social.
- Las personas naturales o jurídicas, respecto de la normativa de Colocación, Fomento del Empleo y Modalidades Formativas.
- Los transportistas, agentes, consignatarios, representantes y, en general, las personas naturales o

jurídicas que desarrollen actividades en puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala y destino, en lo relativo a las operaciones de emigración e inmigración.

- Los empleadores que desarrollen actividades mediante vehículos y medios de transporte en general, incluidos los buques de la marina mercante y pesquera cualquiera sea su bandera; los aviones y aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias en tierra para el servicio de aquellos.
- Los empleadores, respecto de la normativa sobre Trabajo de Extranjeros.
- Las empresas especiales de servicios y las cooperativas de trabajadores, que brinden servicios de Intermediación Laboral y las empresas usuarias respecto de las obligaciones que se establecen en la ley de la materia.
- Las empresas que brindan servicios no comprendidos en el punto anterior y las empresas usuarias.
- Las agencias de empleo y las empresas usuarias, respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica.
- Los empleadores que incumplan las obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y de Seguridad Social.

La enumeración de los sujetos responsables no es excluyente, atendiendo a la naturaleza de cada una de las normas materia de inspección.

Artículo 32°, Ley N° 28806 (22.07.2006)

6.4. Tipos de infracciones

6.4.1. Infracciones en materia de relaciones laborales

Son infracciones administrativas en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.

Artículo 33°, Ley N° 28806 (22.07.2006)

6.4.2. Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo

- a. Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo los incumplimientos de las disposiciones legales de carácter general aplicables a todos los centros de trabajo, así como las aplicables al sector industria, construcción, y energía y minas mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.
- b. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, determinar la comisión de infracciones de carácter general en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables a todos los centros de trabajo, así como las infracciones de seguridad y salud en el trabajo para la industria, la construcción, y energía y minas a que se refiere el presente título.

Artículo 34°, Ley N° 28806 (22.07.2006), modificado por la Ley N° 29783 (20.08.2011)

6.4.3. Infracciones en materia de seguridad social

Para los efectos de la presente Ley, constituyen infracciones la omisión a la inscripción en el régimen de prestaciones de salud y en los sistemas de pensiones, sean éstos públicos o privados, sin perjuicio de las demás infracciones establecidas en la normatividad específica sobre la materia.

En particular, tratándose del TUO de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones aprobado por D.S. N° 054-97-69 constituyen infracciones el incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador establecidas en las normas legales y

reglamentarias aplicables.

Artículo 4º, Ley N° 29903 (19.07.2012)

6.4.4. Infracciones a la labor inspectiva

Son infracciones a la Labor Inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los supervisores inspectores, inspectores del trabajo o inspectores auxiliares, establecidas en la LGIT y demás normas.

Tales infracciones pueden consistir en:

- La negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del inspector del trabajo de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario. Constituye acto de obstrucción, obstaculizar la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.
- El abandono de la diligencia inspectiva, que se produce cuando alguna de las partes de iniciada ésta, deja el lugar de la diligencia.
- La inasistencia a la diligencia, cuando las partes hayan sido debidamente citadas por el inspector del trabajo o la AAT y éstas no concurren.

Artículo 36º, Ley N° 28806 (22.07.2006)

Estas infracciones son sancionadas sin perjuicio de aquellas que se encuentran reguladas o se establezcan en otras normas legales o reglamentarias sujetas a fiscalización por parte de la Inspección de Trabajo.

Artículo 46º-A, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006), incorporado por el D.S. N° 019-2007-TR (01.09.2007)

Por último, si el empleador que perturbe, retrase o impida el ejercicio de las funciones inspectivas podrá ser sujeto de denuncia por delito contra la administración pública.

Artículo 2º, D.S. N° 02-2007-TR (17.01.2007)

6.5. Criterios de graduación de las sanciones

Las sanciones a imponer se graduarán atendiendo a los siguientes criterios generales:

- a) La naturaleza de la falta: en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, empleo y colocación, empresas de intermediación laboral y empresas usuarias, promoción y formación para el trabajo, contratación de trabajadores extranjeros, seguridad social y labor inspectiva.
- b) La gravedad de la falta: leve, grave, muy grave.
- c) El tipo de infractor: micro empresa, pequeña empresa, no Mype.
- d) El número de trabajadores afectados: desde 1 a más de 1,000.

Decreto Supremo 010-2014-TR (20.09.2014)

En la imposición de sanciones por infracciones de Seguridad y Salud en el Trabajo se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

- a. La peligrosidad de las actividades y el carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a las mismas.
- b. La gravedad de los daños producidos en los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas exigibles.
- c. La conducta seguida por el sujeto responsable en orden al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Adicionalmente a los criterios antes señalados, la determinación de la sanción debe respetar los principios de razonabilidad y proporcionalidad según lo dispuesto por el artículo 230° numeral 3) de la LPAG.
Artículo 38°, Ley N° 28806 (22.07.2006) y artículo 47°, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006)

6.6. Cuantía y aplicación de las sanciones

Las sanciones se aplican de acuerdo con la tabla siguiente:

MICROEMPRESA										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.10	0.12	0.15	0.17	0.20	0.25	0.30	0.35	0.40	0.50
Grave	0.25	0.30	0.35	0.40	0.45	0.55	0.65	0.75	0.85	1.00
Muy grave	0.50	0.55	0.65	0.70	0.80	0.90	1.05	1.20	1.35	1.50
PEQUEÑA EMPRESA										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leves	0.20	0.30	0.40	0.50	0.70	1.00	1.35	1.85	2.25	5.00
Grave	1.00	1.30	1.70	2.15	2.80	3.60	4.65	5.40	6.25	10.00
Muy grave	1.70	2.20	2.85	3.65	4.75	6.10	7.90	9.60	11.00	17.00
NO MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más
Leves	0.50	1.70	2.45	4.50	6.00	7.20	10.25	14.70	21.00	30.00
Grave	3.00	7.50	10.00	12.50	15.00	20.00	25.00	35.00	40.00	50.00
Muy grave	5.00	10.00	15.00	22.00	27.00	35.00	45.00	60.00	80.00	100.00

Las multas impuestas a las micro empresas y pequeñas empresas, inscritas en el REMYPE antes de la generación de la orden de inspección, no podrán superar, en un mismo procedimiento sancionador, el 1% del total de ingresos netos que hayan percibidos dentro del ejercicio fiscal anterior al de la generación de la orden de inspección.

Corresponderá al sujeto inspeccionado sustentar los ingresos netos anuales, del ejercicio fiscal anterior al de la generación de la orden de inspección, durante las actuaciones inspectivas ante el Inspector del Trabajo y/o en el marco del procedimiento sancionador, al formular los descargos respectivos.

En ningún caso las multas podrán tener un valor inferior a:

- En el caso de la micro empresa, al valor previsto para las infracciones leves, graves y muy graves, cuando se afecta a 1 trabajador.
- En el caso de la pequeña empresa, al valor previsto para las infracciones leves, graves y muy graves, cuando se afecta de 1 a 5 trabajadores.

Tratándose de actos que impliquen la afectación de derechos colectivos, únicamente para el cálculo de la multa a imponerse considerarán como trabajadores afectados:

- Al total de trabajadores del sujeto infractor. Para las infracciones contra actos que impidan la libre afiliación a una organización sindical, tales como el uso de medios directos o indirectos para dificultar o impedir la afiliación a una organización sindical o promover la desafiliación a la misma y la tras-

gresión a las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, a los candidatos a dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras.

- (ii) Al total de trabajadores del sujeto infractor afiliados al sindicato afectado o al total de trabajadores del sujeto infractor pertenecientes al ámbito de las organizaciones sindicales afectadas de segundo o tercer grado, según corresponda. Para las infracciones contempladas por el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el descuento y la entrega de cuotas sindicales y contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados y el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical; para las infracciones contempladas en el punto anterior con excepción de las referidas a la constitución de sindicatos;
- (iii) Al total de trabajadores del sujeto infractor comprendidos en el ámbito de la negociación colectiva o huelga, según corresponda. Para las infracciones contempladas por el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la entrega a los representantes de los trabajadores de información sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva. Además de para las infracciones que contemplen la negativa a recibir el pliego de reclamos, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable que justifique dicha negativa y las que contemplen la realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, tales como la sustitución de trabajadores en huelga y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo; así como para las infracciones referidas a la trasgresión de las garantías reconocidas a los miembros de comisiones negociadoras.

Para el caso de estas infracciones, aun cuando se trate de una micro empresa o pequeña empresa, la multa se calcula en función de la tabla No MYPE del cuadro del artículo 48°, aplicándose una sobretasa del 50%. Las micro empresas y pequeñas empresas que se encuentren registradas en el REMYPE con anterioridad a la emisión de la orden de inspección, reciben el descuento del 50% luego de realizado el cálculo establecido en el párrafo anterior.

Tratándose de las infracciones como: el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.; No implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o no tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo cuando cause muerte o invalidez permanente total o parcial; la negativa injustificada o el impedimento de entrada o permanencia en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo, los inspectores auxiliares, o peritos y técnicos designados oficialmente, para que se realice una inspección y/o la coacción, amenaza o violencia ejercida sobre los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo y los inspectores auxiliares., únicamente para el cálculo de la multa a imponerse, se considerará como trabajadores afectados al total de trabajadores de la empresa.

Para el caso de las infracciones señaladas en el párrafo anterior, aun cuando se trate de una micro empresa o pequeña empresa, la multa se calcula en función de la tabla No MYPE del cuadro del artículo 48°, aplicándose una sobretasa del 50%.

Las micro empresas y pequeñas empresas que se encuentren registradas en el REMYPE con anterioridad a la emisión de la orden de inspección, reciben el descuento del 50% luego de realizado el cálculo establecido en el párrafo anterior.

Cabe resaltar, que las siguientes infracciones tienen el carácter de insubsanables:

- a) El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de menores trabajadores.
- b) El trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin.

Respecto de tales infracciones, las multas a imponerse serán las siguientes:

- 50 UIT's para el caso de las micro empresas registradas como tales en el REMYPE, siempre que la inscripción sea anterior a la emisión de la orden de inspección.

- 100 UIT's para el caso de las pequeñas empresas registradas como tales en el REMYPE, siempre que la inscripción sea anterior a la emisión de la orden de inspección.
- 200 UIT's en los demás casos.

6.7. Concurso Ideal de Infracciones

Cuando el incumplimiento de una obligación sustantiva implique el incumplimiento de obligaciones formales y accesorias, solo se considerará la infracción sustantiva para efectos de la multa a imponerse. Los beneficios, en caso de concurso de infracciones, únicamente se podrán obtener solo cuando aquella o aquellas infracciones hayan sido efectivamente subsanadas, debiendo acreditarse la subsanación ante la autoridad inspectiva. Quedan excluidas de este beneficio aquella o aquellas infracciones que permanezcan sin ser subsanadas

6.8. Reducción de la multa

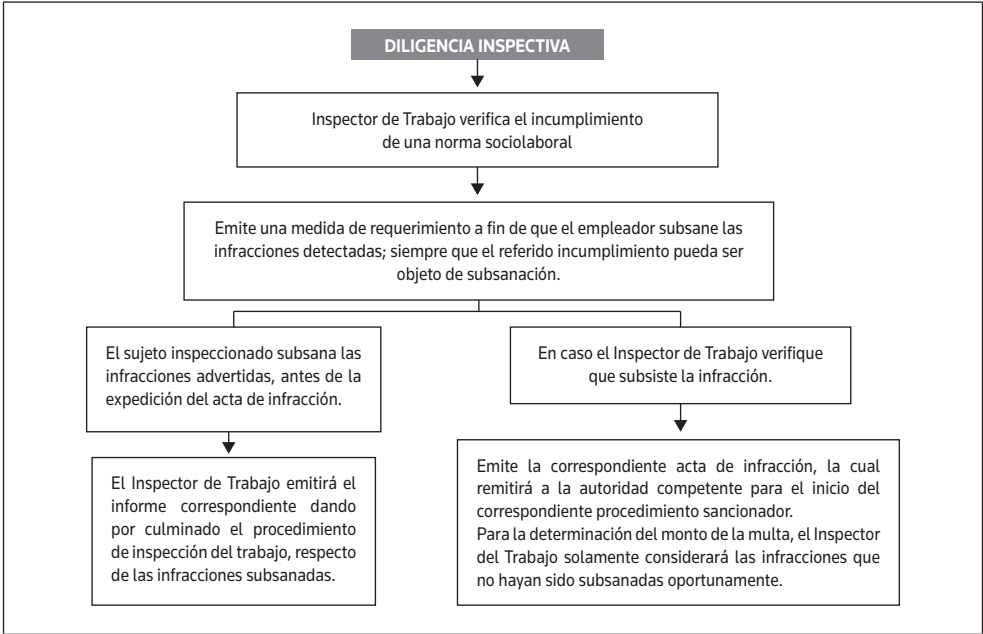
La autoridad de inspección de trabajo previamente a la implementación de campañas u operativos de fiscalización del cumplimiento de las obligaciones sociolaborales de su competencia, desarrolla actuaciones de orientación, a fin de brindar adecuada información a los empleadores acerca del cumplimiento de sus obligaciones en la materia. Las visitas inspectivas de carácter orientador se realizarán prioritariamente en aquellas empresas que se encuentran en el régimen especial MYPE. El privilegio de acciones inspectivas orientadas a la prevención y corrección de conductas infractoras no afectará la atención de aquellos procedimientos de inspección del trabajo que puedan originarse por denuncia de presuntas infracciones laborales.

6.8.1. Subsanación de infracciones

En la diligencia inspectiva el Inspector de Trabajo verificará el incumplimiento de una norma socio-laboral. Acto seguido, emite una medida de requerimiento a fin de que el empleador subsane las infracciones detectadas; siempre que el referido incumplimiento pueda ser objeto de subsanación. Si el sujeto inspeccionado subsana las infracciones advertidas, antes de la expedición del acta de infracción. El Inspector de Trabajo emitirá el informe correspondiente dando por culminado el procedimiento de inspección del trabajo, respecto de las infracciones subsanadas.

En caso el Inspector de Trabajo verifique que subsiste la infracción, emitirá la correspondiente acta de infracción, la cual remitirá a la autoridad competente para el inicio del correspondiente procedimiento sancionador.

Para la determinación del monto de la multa, el Inspector del Trabajo solamente considerará las infracciones que no hayan sido subsanadas oportunamente.



MULTAS INSPECTIVAS (LEY N° 28806 - LEY N° 29981 - LEY N° 30222 - D.S. N° 019-2006-TR - D.S. N° 019-2007-TR - D.S. N° 012-2013-TR)												
INFRACCIONES DETALLADAS EN EL TÍTULO III DEL D.S. N° 019-2006-TR		Base de cálculo ⁽¹⁾	GRADUALIDAD SEGÚN TIPO DE EMPRESA Y NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS (Entre 12.07.2014 - 12.07.2017 se impondrá solo el 35% de la multa resultante) ⁽⁵⁾									
I. EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES		Hasta 50 UIT (Temporalmente solo 35% de multa resultante) (5)	NO MYPE									
			1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más
			0.50	1.70	2.45	4.50	6.00	7.20	10.25	14.70	21.00	30.00
			PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾									
			1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
1.1. Infracciones leves		Hasta 50 UIT (Temporalmente solo 35% de multa resultante) (5)	0.20	0.30	0.40	0.50	0.70	1.00	1.35	1.85	2.25	5.00
			MICROEMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
			0.10	0.12	0.15	0.17	0.20	0.25	0.30	0.35	0.40	0.50
1.2. Infracciones graves												

- 1.1. Infracciones leves**
- No comunicar y registrar ante la autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, documentación o información. SNTC. (2)
 - No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de CTS, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, boletín informativo de los regímenes pensionarios o cualquier otro documento que deba ser entregado.
 - El incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pagos o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios. SNTC. (2)
 - El incumplimiento de registrar el descuento por cuota sindical en la planilla electrónica, registrando el código único de identificación de la organización sindical y la cantidad descontada al trabajador.
 - El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones. SNTC. (2)
 - No exponer en lugar visible el horario de trabajo, no contar con la síntesis de la legislación laboral, no entregar el reglamento interno de trabajo, no exponer o entregar cualquier otra información o documento que deba ser puesto en conocimiento del trabajador.
 - Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones meramente formales o documentales. SNTC. (2)
 - No comunicar al depositario de la CTS las 6 últimas remuneraciones brutas al 30 de abril y 31 de octubre de cada año.
 - El incumplimiento de las empresas contratistas y subcontratistas de inscribir y actualizar la información en el RENOC.

- 1.2. Infracciones graves**
- No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos; incurriéndose en una infracción por cada trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación – Modalidad Formativa Laboral, y otros, personal de terceros o derechohabiente. Para el cálculo de la multa a imponerse, se entiende como trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – Modalidad Formativa Laboral así como derechohabientes.”
 - El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios: no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; no presentarlo dentro del plazo o presentarlo incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el alta en el Registro, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.” D.S. N° 008-2011-TR (06.06.11).

Base de cálculo ⁽¹⁾	GRADUALIDAD SEGÚN TIPO DE EMPRESA Y NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS (Entre 12.07.2014 - 12.07.2017 se impondrá solo el 35% de la multa resultante) ⁽⁵⁾																																																																																																												
– El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas y hojas de liquidación: consignar datos distintos a los registrados en las planillas o registros sustitutos; planillas electrónicas, incluir datos falsos o que no correspondan a la realidad. – No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de las mismas en fraude a la ley. – No depositar íntegra y oportunamente la CTS. – El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el sistema de prestadores alimentarios, SNTMG. (3) – No celebrar por escrito y dentro de plazo contratos de trabajo, así como no presentar una copia de los mismos ante la AAT. – La modificación unilateral por el empleador del contrato y las condiciones de trabajo, si no se encuentra facultado para ello. – El incumplimiento de las disposiciones sobre la entrega a los representantes de los trabajadores de información sobre la situación económica, financiera, social y demás, durante el procedimiento de negociación colectiva. – El incumplimiento de las disposiciones sobre el descuento y la entrega de cuotas sindicales y contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados. – El incumplimiento de las disposiciones sobre el otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical. – No contratar la póliza de seguro de vida, no mantenerla vigente o no pagar oportunamente la prima, incurriéndose en una infracción por cada trabajador. – No proporcionar a los trabajadores del hogar hospedaje, alimentación y facilidades para la asistencia regular a su centro de estudios, cuando corresponda. – No contar con una dependencia adecuada de relaciones industriales, asistente social, diplomado o reglamento interno de trabajo. – No contratar la póliza de seguro vida ley, no mantenerla vigente, no pagar oportunamente la prima o no registrar el contrato de seguro de vida en el Registro Obligatorio de Contratos - Ley N° 29549. – No contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo. – Contratar trabajadores de construcción civil que no estén inscritos en el Registro de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC.	<table><tr><th colspan="12">NO MYPE</th></tr><tr><td>1 a 10</td><td>11 a 25</td><td>26 a 50</td><td>51 a 100</td><td>101 a 200</td><td>201 a 300</td><td>301 a 400</td><td>401 a 500</td><td>501 a 999</td><td>1,000 y más</td><td>1,000</td><td>500.00</td></tr><tr><td>3.00</td><td>7.50</td><td>10.00</td><td>12.50</td><td>15.00</td><td>20.00</td><td>25.00</td><td>35.00</td><td>40.00</td><td>50.00</td><td></td><td></td></tr><tr><th colspan="12">PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa)⁽⁶⁾</th></tr><tr><td>1 a 5</td><td>6 a 10</td><td>11 a 20</td><td>21 a 30</td><td>31 a 40</td><td>41 a 50</td><td>51 a 60</td><td>61 a 70</td><td>71 a 99</td><td>100 y más</td><td>10.00</td><td>10.00</td></tr><tr><td>1.00</td><td>1.30</td><td>1.70</td><td>2.15</td><td>2.80</td><td>3.60</td><td>4.65</td><td>5.40</td><td>6.25</td><td>10.00</td><td></td><td></td></tr><tr><th colspan="12">MICROEMPRESA (50% de la multa)⁽⁶⁾</th></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10 y más</td><td>1.00</td><td>1.00</td></tr><tr><td>0.25</td><td>0.30</td><td>0.35</td><td>0.40</td><td>0.45</td><td>0.55</td><td>0.65</td><td>0.75</td><td>0.85</td><td>1.00</td><td></td><td></td></tr></table>	NO MYPE												1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más	1,000	500.00	3.00	7.50	10.00	12.50	15.00	20.00	25.00	35.00	40.00	50.00			PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁶⁾												1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más	10.00	10.00	1.00	1.30	1.70	2.15	2.80	3.60	4.65	5.40	6.25	10.00			MICROEMPRESA (50% de la multa) ⁽⁶⁾												1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más	1.00	1.00	0.25	0.30	0.35	0.40	0.45	0.55	0.65	0.75	0.85	1.00		
	NO MYPE																																																																																																												
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más	1,000	500.00																																																																																																	
	3.00	7.50	10.00	12.50	15.00	20.00	25.00	35.00	40.00	50.00																																																																																																			
	PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁶⁾																																																																																																												
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más	10.00	10.00																																																																																																	
	1.00	1.30	1.70	2.15	2.80	3.60	4.65	5.40	6.25	10.00																																																																																																			
	MICROEMPRESA (50% de la multa) ⁽⁶⁾																																																																																																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más	1.00	1.00																																																																																																	
	0.25	0.30	0.35	0.40	0.45	0.55	0.65	0.75	0.85	1.00																																																																																																			
1.3. Infracciones muy graves – No pagar la remuneración mínima correspondiente. – La inscripción fraudulenta en el Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos. – Desempeñar actividades propias del sistema de prestaciones alimentarias sin cumplir con los requisitos previstos en las normas. – El despacho en el sistema de prestaciones alimentarias, por parte de la empresa proveedora o cliente, de víveres o raciones alimentarias en malas condiciones de higiene o salubridad, sin las certificaciones o registros que correspondan o sin respetar las exigencias nutricionales previstas en las normas correspondientes.																																																																																																													

INFRACCIONES DETALLADAS EN EL TÍTULO III DEL D.S. N° 019-2006-TR		Base de cálculo ⁽¹⁾	GRADUALIDAD SEGÚN TIPO DE EMPRESA Y NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS (Entre 12.07.2014 - 12.07.2017 se impondrá solo el 35% de la multa resultante) ⁽²⁾										
- El incumplimiento de las disposiciones sobre la contratación a plazo determinado cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento y su uso para violar el principio de no discriminación. - El incumplimiento de las disposiciones sobre jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general. - El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de los niños, niñas y adolescentes menores de 18 años de edad en relación de dependencia, incluyendo aquellas actividades que se realicen por debajo de las edades mínimas permitidas para la admisión en el empleo, que afecten su salud o desarrollo físico, mental, emocional, moral, social y su proceso educativo. En especial, aquellos que no cuentan con autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajos o actividades considerados como peligrosos y aquellos que deriven en el trabajo forzoso y trata de personas con fines de explotación laboral. Modificado por D.S. N° 004-2011-TR (07.04.11). - La negativa a recibir el pliego de reclamos, salvo causa legal o convencional justificante objetivamente demostrable. - La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, como la sustitución de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujetos a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y subcontratación de obras o servicios y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la AAT. - La realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, tales como aquellas que impiden la libre afiliación a una organización sindical, promueven la desafiliación de la misma, impidan la constitución de sindicatos, obstaculicen a la representación sindical, utilicen contratos de trabajo sujetos a modalidad para afectar a la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga, o supuestos de intermediación laboral fraudulenta, o cualquier otro acto de interferencia en la organización de sindicatos. - La trasgresión a las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, a los candidatos a dirigentes y a los miembros de comisiones negociadoras. - La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical, esté contratado a plazo indeterminado, sujeto a modalidad, a tiempo parcial, u otros. - El cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo. - Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, o actos que afecten la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales. - No adoptar las medidas para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, o actos que afecten la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales. - El incumplimiento de las disposiciones sobre la protección de las mujeres trabajadoras durante el embarazo y la lactancia. - La discriminación directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole. - El trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin.			Hasta 200 UIT (Temporalmente solo 35% de multa resultante) (5)										
			NO MYPE										
			1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más	100.00
			5.00	10.00	15.00	22.00	27.00	35.00	45.00	60.00	80.00	100.00	
			PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾										
1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más	17.00			
1.70	2.20	2.85	3.65	4.75	6.10	7.90	9.60	11.00	17.00				
MICROEMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más	1.50			
0.50	0.55	0.65	0.70	0.80	0.90	1.05	1.20	1.35	1.50				

INFRACCIONES DETALLADAS EN EL TÍTULO III DEL D.S. N° 019-2006-TR		Base de cálculo ⁽¹⁾	GRADUALIDAD SEGÚN TIPO DE EMPRESA Y NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS (Entre 12.07.2014 - 12.07.2017 se impondrá solo el 35% de la multa resultante) ⁽⁵⁾																	
2. INFRACCIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			NO MYPE																	
2.1. Infracciones leves		Hasta 50 UIT	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más								
- No dar orden y limpieza del centro de trabajo que no implique riesgo para la integridad física y salud.		(Temporalmente solo 35% de la multa resultante) ⁽³⁾	0.50	1.70	2.45	4.50	6.00	7.20	10.25	14.70	21.00	30.00								
- No dar cuenta a la autoridad competente, de los accidentes de trabajo ocurridos, las enfermedades ocupacionales declaradas e incidentes, cuando tengan la calificación de leves.																				
- No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que no se trate de una industria calificada de alto riesgo por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o materiales peligrosos que manipula.																				
- Los incumplimientos de las disposiciones sobre la prevención de riesgos si no son graves para la integridad física o salud.																				
- Cualquier otro incumplimiento que afecte a obligaciones de carácter formal o documental, exigidas en la normativa de prevención de riesgos y no estén tipificados como graves.																				
2.2. Infracciones graves		Hasta 100 UIT	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	200 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más								
- La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos para la integridad física y salud.		(Temporalmente solo 35% de la multa resultante) ⁽⁵⁾	3.00	7.50	10.00	12.50	15.00	20.00	25.00	35.00	40.00	50.00								
- No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo mortales o de los incidentes peligrosos ocurridos, no comunicar los demás accidentes de trabajo al Centro Médico Asistencial donde el trabajador accidentado es atendido, o no llevar a cabo la investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tenerse indicios que las medidas preventivas son insuficientes. Modificado por D.S. N° 004-2017-TR (07.04.11).																				
- No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.																				
- No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores o no comunicarlos a los trabajadores afectados el resultado de las mismas.																				
- No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que se trate de industria calificada de alto riesgo, por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o sustancias que manipulan.																				
			1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más								
- No implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.		(Temporalmente solo 35% de la multa resultante) ⁽⁵⁾	1.00	1.30	1.70	2.15	2.80	3.60	4.65	5.40	6.25	10.00								
- No planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un plan o programa de seguridad y salud en el trabajo.																				
- No formar e informar suficiente y adecuadamente a los trabajadores sobre los riesgos del puesto de trabajo y las medidas preventivas aplicables.																				
- Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo sobre lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.																				
			0.25	0.30	0.35	0.40	0.45	0.55	0.65	0.75	0.85	1.00								

2. INFRACCIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2.1. Infracciones leves

- La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que no implique riesgo para la integridad física y salud.
- No dar cuenta a la autoridad competente, de los accidentes de trabajo ocurridos, las enfermedades ocupacionales declaradas e incidentes, cuando tengan la calificación de leves.
- No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que no se trate de una industria calificada de alto riesgo por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o materiales peligrosos que manipula.
- Los incumplimientos de las disposiciones sobre la prevención de riesgos si no son graves para la integridad física o salud.
- Cualquier otro incumplimiento que afecte a obligaciones de carácter formal o documental, exigidas en la normativa de prevención de riesgos y no estén tipificados como graves.

2.2. Infracciones graves

- La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos para la integridad física y salud.
- No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo mortales o de los incidentes peligrosos ocurridos, no comunicar los demás accidentes de trabajo al Centro Médico Asistencial donde el trabajador accidentado es atendido, o no llevar a cabo la investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tenerse indicios que las medidas preventivas son insuficientes. Modificado por D.S. N° 004-2011-TR (07.04.11).
- No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.
- No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores o no comunicarlos a los trabajadores afectados el resultado de las mismas.
- No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que se trate de industria calificada de alto riesgo, por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o sustancias que manipulan.
- No implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.
- No planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como el cumplimiento de la obligación de elaborar un plan o programa de seguridad y salud en el trabajo.
- No formar e informar suficiente y adecuadamente a los trabajadores sobre los riesgos del puesto de trabajo y las medidas preventivas aplicables.
- Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo sobre lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.

INFRACCIONES DETALLADAS EN EL TÍTULO III DEL D.S. N° 019-2006-TR		Base de cálculo ⁽¹⁾	GRADUALIDAD SEGÚN TIPO DE EMPRESA Y NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS (Entre 12.07.2014 - 12.07.2017 se impondrá solo el 35% de la multa resultante) ⁽⁵⁾																																																																																										
- No adoptar medidas sobre primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores. - El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo sobre la coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo. - No designar a uno o varios supervisores o miembros del Comité de Seguridad y Salud, así como no formarlos y capacitarlos adecuadamente. - La vulneración de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. - El incumplimiento de las obligaciones sobre la realización de auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. - No cumplir las obligaciones sobre el seguro complementario de trabajo de riesgo, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.																																																																																													
2.3. Infracciones muy graves - No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia y de los trabajadores con discapacidad. - No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los menores trabajadores. - Designar a trabajadores en puestos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales conocidas o sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ellas se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud. - Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores. - Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud. - Las acciones y omisiones que impidan a los trabajadores paralizar sus actividades en los casos de riesgo grave e inminente. - No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad. - El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, cuando se trate de actividades calificadas de alto riesgo. - No implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o no tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo. - El incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasionen un accidente de trabajo que produce la muerte del trabajador o cause daño en el cuerpo o en la salud del trabajador que requiera asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal. Incorporado por D.S. N° 004-2011-TR (0704.11).		Hasta 200 UIT (Temporalmente solo 35% de la multa resultante) (5)	<table><tr><th colspan="10">NO MYPE</th></tr><tr><th>1 a 10</th><th>11 a 25</th><th>26 a 50</th><th>51 a 100</th><th>101 a 200</th><th>201 a 300</th><th>301 a 400</th><th>401 a 500</th><th>501 a 999</th><th>1,000 y más</th></tr><tr><td>5.00</td><td>10.00</td><td>15.00</td><td>22.00</td><td>27.00</td><td>35.00</td><td>45.00</td><td>60.00</td><td>80.00</td><td>100.00</td></tr></table> <table><tr><th colspan="10">PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa)⁽⁴⁾</th></tr><tr><th>1 a 5</th><th>6 a 10</th><th>11 a 20</th><th>21 a 30</th><th>31 a 40</th><th>41 a 50</th><th>51 a 60</th><th>61 a 70</th><th>71 a 99</th><th>100 y más</th></tr><tr><td>1.70</td><td>2.20</td><td>2.85</td><td>3.65</td><td>4.75</td><td>6.10</td><td>7.90</td><td>9.60</td><td>11.00</td><td>17.00</td></tr></table> <table><tr><th colspan="10">MICROEMPRESA (50% de la multa)⁽⁴⁾</th></tr><tr><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th><th>6</th><th>7</th><th>8</th><th>9</th><th>10 y más</th></tr><tr><td>0.50</td><td>0.55</td><td>0.65</td><td>0.70</td><td>0.80</td><td>0.90</td><td>1.05</td><td>1.20</td><td>1.35</td><td>1.50</td></tr></table>	NO MYPE										1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más	5.00	10.00	15.00	22.00	27.00	35.00	45.00	60.00	80.00	100.00	PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾										1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más	1.70	2.20	2.85	3.65	4.75	6.10	7.90	9.60	11.00	17.00	MICROEMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más	0.50	0.55	0.65	0.70	0.80	0.90	1.05	1.20	1.35	1.50
NO MYPE																																																																																													
1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más																																																																																				
5.00	10.00	15.00	22.00	27.00	35.00	45.00	60.00	80.00	100.00																																																																																				
PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾																																																																																													
1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más																																																																																				
1.70	2.20	2.85	3.65	4.75	6.10	7.90	9.60	11.00	17.00																																																																																				
MICROEMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾																																																																																													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más																																																																																				
0.50	0.55	0.65	0.70	0.80	0.90	1.05	1.20	1.35	1.50																																																																																				

INFRACCIONES DETALLADAS EN EL TÍTULO III DEL D.S. N° 019-2006-TR											Base de cálculo ⁽¹⁾	GRADUALIDAD SEGÚN TIPO DE EMPRESA Y NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS (Entre 12.07.2014 - 12.07.2017 se impondrá solo el 35% de la multa resultante) ⁽⁵⁾											
3. INFRACCIONES EN MATERIA DE EMPLEO Y COLOCACIÓN												Hasta 50 UIT (Temporalmente solo 35% de la multa resultante) (5)	NO MYPE										
3.1. Infracciones leves													PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa)(4)										
- No comunicar y registrar ante la Autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, la documentación o información exigida por las normas de empleo y colocación, SNTG. (2) - No inscribir en los plazos y con los requisitos previstos, las micro y pequeñas empresas y las empresas promocionales para personas con discapacidad, en su registro correspondiente. - Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones, meramente formales o documentales, en materia de empleo y colocación.													1 a 5	6 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más
												0.20	0.30	0.40	0.40	0.50	0.70	1.00	1.35	1.85	2.25	5.00	
3.2. Infracciones graves												Hasta 100 UIT (Temporalmente solo 35% de la multa resultante) (5)	MICROEMPRESA (50% de la multa)(4)										
- No inscribir en la forma y plazos establecidos las agencias de empleo en el registro correspondiente. - No comunicar la información relativa al ejercicio de las actividades de las agencias de empleo en el mercado de trabajo, con el contenido y en la forma y plazo establecidos. - El incumplimiento de las disposiciones sobre la promoción y el empleo de las personas con discapacidad.													1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más	
													0.10	0.12	0.15	0.17	0.20	0.25	0.30	0.35	0.40	0.50	
3.3. Infracciones muy graves												Hasta 200 UIT (Temporalmente solo 35% de la multa resultante) (5)	NO MYPE										
- Ejercer actividades en el mercado de trabajo de colocación de trabajadores con fines lucrativos sin estar en el registro correspondiente o sin encontrarse éste vigente. - Ejercer actividades en el mercado de trabajo de colocación de menores trabajadores, que sean contrarias a las normas. - La publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole. - El registro fraudulento como micro o pequeña empresa, empresa promocional para personas con discapacidad o agencia de empleo.													1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más	
													5.00	10.00	15.00	22.00	27.00	35.00	45.00	60.00	80.00	100.00	
3.3. Infracciones muy graves												Hasta 200 UIT (Temporalmente solo 35% de la multa resultante) (5)	PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa)(4)										
- Ejercer actividades en el mercado de trabajo de colocación de trabajadores con fines lucrativos sin estar en el registro correspondiente o sin encontrarse éste vigente. - Ejercer actividades en el mercado de trabajo de colocación de menores trabajadores, que sean contrarias a las normas. - La publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole. - El registro fraudulento como micro o pequeña empresa, empresa promocional para personas con discapacidad o agencia de empleo.													1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más	
													1.70	2.20	2.85	3.65	4.75	6.10	7.90	9.60	11.00	17.00	
3.3. Infracciones muy graves												Hasta 200 UIT (Temporalmente solo 35% de la multa resultante) (5)	MICROEMPRESA (50% de la multa)(4)										
- Ejercer actividades en el mercado de trabajo de colocación de trabajadores con fines lucrativos sin estar en el registro correspondiente o sin encontrarse éste vigente. - Ejercer actividades en el mercado de trabajo de colocación de menores trabajadores, que sean contrarias a las normas. - La publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole. - El registro fraudulento como micro o pequeña empresa, empresa promocional para personas con discapacidad o agencia de empleo.													1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más	
													0.50	0.55	0.65	0.70	0.80	0.90	1.05	1.20	1.35	1.50	

INFRACCIONES DETALLADAS EN EL TÍTULO III DEL D.S. N° 019-2006-TR										GRADUALIDAD SEGÚN TIPO DE EMPRESA Y NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS (Entre 12.07.2014 - 12.07.2017 se impondrá solo el 35% de la multa resultante) ⁽⁵⁾									
Base de cálculo ⁽¹⁾										NO MYPE									
										1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más
4. INFRACCIONES DE EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y EMPRESAS USUARIAS										PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁶⁾									
										1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
										0.20	0.30	0.40	0.50	0.70	1.00	1.35	1.85	2.25	5.00
4.1.1. Infracciones leves										MICROEMPRESA (50% de la multa) ⁽⁶⁾									
										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
										0.10	0.12	0.15	0.17	0.20	0.25	0.30	0.35	0.40	0.50
4.1.2. Infracciones graves										NO MYPE									
										1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más
										3.00	7.50	10.00	12.50	15.00	20.00	25.00	35.00	40.00	50.00
Hasta 100 UIT (Temporalmente solo 35% de multa resultante) ⁽⁵⁾										PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁶⁾									
										1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
										1.00	1.30	1.70	2.15	2.80	3.60	4.65	5.40	6.25	10.00
										MICROEMPRESA [50% de la multa] ⁽⁶⁾									
										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
										0.25	0.30	0.35	0.40	0.45	0.55	0.65	0.75	0.85	1.00
4.1.3. Infracciones muy graves										NO MYPE									
										1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más
										5.00	10.00	15.00	22.00	27.00	35.00	45.00	60.00	80.00	100.00
Hasta 200 UIT (Temporalmente solo 35% de multa resultante) ⁽⁵⁾										PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁶⁾									
										1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
										1.70	2.20	2.85	3.65	4.75	6.10	7.90	9.60	11.00	17.00
										MICROEMPRESA [50% de la multa] ⁽⁶⁾									
										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
										0.50	0.55	0.65	0.70	0.80	0.90	1.05	1.20	1.35	1.50

INFRACCIONES DETALLADAS EN EL TÍTULO III DEL D.S. N° 019-2006-TR

4. INFRACCIONES DE EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y EMPRESAS USUARIAS

4.1. Infracciones de empresas y entidades de intermediación

4.1.1. Infracciones leves

- El incumplimiento de obligaciones formales o documentales.

4.1.2. Infracciones graves

- El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la inscripción en el registro correspondiente, en los plazos y con los requisitos previstos.
- No comunicar o presentar la información y documentación relacionada con el ejercicio de sus actividades como entidad de intermediación.
- No formalizar por escrito los contratos de prestación de servicios celebrados con las empresas usuarias.
- No formalizar por escrito los contratos de trabajo con los trabajadores.

4.1.3. Infracciones muy graves

- Ejercer actividades de intermediación sin encontrarse registrado en el registro correspondiente, sin encontrarse éste vigente, en ámbitos para los que no se solicitó el registro o en supuestos prohibidos.
- No prestar de manera exclusiva servicios de intermediación laboral.
- Utilizar la intermediación así como la contratación o subcontratación de obras o servicios con la intención o efecto de limitar o anular el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores o sustituirlos en caso de huelga.
- No conceder la garantía de cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores destacados a la empresa usuaria, en los plazos y con los requisitos previstos.
- Proporcionar a la Autoridad competente información o documentación falsa relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa o entidad de intermediación laboral.
- El registro fraudulento como empresa entidad de intermediación laboral.

INFRACCIONES DETALLADAS EN EL TÍTULO III DEL D.S. N° 019-2006-TR																Base de cálculo ⁽¹⁾																
4.2. Infracciones de las empresas usuarias 4.2.1. Infracciones leves - El incumplimiento de obligaciones meramente formales o documentales, relativas a las empresas usuarias. 4.2.2. Infracciones graves - No formalizar por escrito el contrato de prestación de servicios celebrado con la empresa o entidad de intermediación. 4.2.3. Infracciones muy graves - Exceder los límites porcentuales y cualitativos aplicables a la intermediación. - La ocupación de trabajadores destacados en supuestos prohibidos. - La cesión a otras empresas de trabajadores destacados. - Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.																	GRADUALIDAD SEGÚN TIPO DE EMPRESA Y NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS (Entre 12.07.2014 - 12.07.2017 se impondrá solo el 35% de la multa resultante) ⁽⁵⁾															
																	NO MYPE															
																	1 a 10	25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más						
																	0.50	1.70	2.45	4.50	6.00	7.20	10.25	14.70	21.00	30.00						
																	PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁶⁾															
																	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más						
																	0.20	0.30	0.40	0.50	0.70	1.00	1.35	1.85	2.25	5.00						
																	MICROEMPRESA (50% de la multa) ⁽⁶⁾															
																	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más						
																	0.10	0.12	0.15	0.17	0.20	0.25	0.30	0.35	0.40	0.50						
4.2.2. Infracciones graves - No formalizar por escrito el contrato de prestación de servicios celebrado con la empresa o entidad de intermediación. 4.2.3. Infracciones muy graves - Exceder los límites porcentuales y cualitativos aplicables a la intermediación. - La ocupación de trabajadores destacados en supuestos prohibidos. - La cesión a otras empresas de trabajadores destacados. - Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.																	NO MYPE															
																	1 a 10	25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más						
																	3.00	7.50	10.00	12.50	15.00	20.00	25.00	35.00	40.00	50.00						
																	PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁶⁾															
																	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más						
																	1.00	1.30	1.70	2.15	2.80	3.60	4.65	5.40	6.25	10.00						
																	MICROEMPRESA (50% de la multa) ⁽⁶⁾															
																	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más						
																	0.25	0.30	0.35	0.40	0.45	0.55	0.65	0.75	0.85	1.00						
																	4.2.3. Infracciones muy graves - Exceder los límites porcentuales y cualitativos aplicables a la intermediación. - La ocupación de trabajadores destacados en supuestos prohibidos. - La cesión a otras empresas de trabajadores destacados. - Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.															
1 a 10	25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más																							
5.00	10.00	15.00	22.00	27.00	35.00	45.00	60.00	80.00	100.00																							
PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁶⁾																																
1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más																							
1.70	2.20	2.85	3.65	4.75	6.10	7.90	9.60	11.00	17.00																							
MICROEMPRESA (50% de la multa) ⁽⁶⁾																																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más																							
0.50	0.55	0.65	0.70	0.80	0.90	1.05	1.20	1.35	1.50																							

INFRACCIONES DETALLADAS EN EL TÍTULO III DEL D.S. N° 019-2006-TR																Base de cálculo ⁽¹⁾		GRADUALIDAD SEGÚN TIPO DE EMPRESA Y NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS (Entre 12.07.2014 - 12.07.2017 se impondrá solo el 35% de la multa resultante) ⁽⁵⁾																			
5. INFRACCIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO																		NO MYPE																			
5.1. Infracciones leves																		PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾																			
- Incumplimientos de obligaciones meramente formales o documentales, siempre que no estén tipificados como infracciones graves.																		Hasta 50 UIT		11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más									
																				0.50	1.70	2.45	4.50	6.00	7.20	10.25	14.70	21.00									30.00
																		(Temporalmente solo 35% de multa resultante) ⁽⁵⁾		1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más								
																				0.20	0.30	0.40	0.50	0.70	1.00	1.35	1.85	2.25	5.00								
																				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más								
0.10	0.12	0.15	0.17	0.20	0.25	0.30	0.35	0.40	0.50																												
5.2. Infracciones graves																		NO MYPE																			
- Carece de los registros especiales de modalidades formativas debidamente autorizados o no registrar a los beneficiarios en los mismos o en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, incurriéndose en una infracción por cada beneficiario afectado. - No celebrar los convenios de modalidades formativas por escrito o no presentarlos ante la Autoridad competente. - Exceder los límites de contratación bajo modalidades formativas. - No cumplir con las obligaciones en materia de formación. - No brindar facilidades para que el beneficiario se afilie a un sistema pensionario. - No emitir los informes que requiera el Centro de Formación Profesional. - No otorgar el respectivo certificado de manera oportuna y con los requisitos previstos. - No presentar a la Autoridad competente el plan o programa correspondiente.																		Hasta 100 UIT		11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más									
																				3.00	7.50	10.00	12.50	15.00	20.00	25.00	35.00	40.00									50.00
																		(Temporalmente solo 35% de multa resultante) ⁽⁵⁾		1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más								
																				1.00	1.30	1.70	2.15	2.80	3.60	4.65	5.40	6.25	10.00								
																				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más								
0.25	0.30	0.35	0.40	0.45	0.55	0.65	0.75	0.85	1.00																												
5.3. Infracciones muy graves																		NO MYPE																			
- La falta de pago y disfrute, el pago o disfrute parcial o inoportuno, o el pago o disfrute inferior a los mínimos previstos, de la subvención y los beneficios a los que tienen derecho los beneficiarios de las modalidades formativas. - El incumplimiento de las disposiciones referidas al horario, jornada y tiempo de trabajo aplicable a las modalidades formativas. - No cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de ESsalud o de un seguro privado. - No asumir directamente el costo de las contingencias originadas por un accidente o enfermedad cuando la empresa no haya cubierto los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de ESsalud o de un seguro privado. - La presentación de documentación falsa para acogerse al incremento porcentual de los límites de contratación. - No contar con el plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios. - El uso fraudulento de las modalidades formativas.																		Hasta 200 UIT		11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más									
																				5.00	10.00	15.00	22.00	27.00	35.00	45.00	60.00	80.00									100.00
																		(Temporalmente solo 35% de multa resultante) ⁽⁵⁾		1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más								
																				1.70	2.20	2.85	3.65	4.75	6.10	7.90	9.60	11.00	17.00								
																				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más								
0.50	0.55	0.65	0.70	0.80	0.90	1.05	1.20	1.35	1.50																												

INFRACCIONES DETALLADAS EN EL TÍTULO III DEL D.S. N° 019-2006-TR															Base de cálculo ⁽¹⁾	GRADUALIDAD SEGÚN TIPO DE EMPRESA Y NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS (Entre 12.07.2014 - 12.07.2017 se impondrá solo el 35% de la multa resultante) ⁽⁵⁾															
6. INFRACCIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS 6.1. Infracciones leves - Los incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales, SNTG.(2) - No entregar al trabajador extranjero, copia de su contrato de trabajo autorizado.																Hasta 50 UIT (Temporalmente solo 35% de multa resultante) ⁽⁵⁾	NO MYPE														
																	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más					
																	0.50	1.70	2.45	4.50	6.00	7.20	10.25	14.70	21.00	30.00					
																	PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁶⁾														
																	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más					
0.20	0.30	0.40	0.50	0.70	1.00	1.35	1.85	2.25	5.00																						
MICROEMPRESA (50% de la multa) ⁽⁶⁾																															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más																						
										0.10	0.12	0.15	0.17	0.20	0.25	0.30	0.35	0.40	0.50												
										NO MYPE																					
										1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más												
										3.00	7.50	10.00	12.50	15.00	20.00	25.00	35.00	40.00	50.00												
PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁶⁾																															
1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más																						
										1.00	1.30	1.70	2.15	2.80	3.60	4.65	5.40	6.25	10.00												
										MICROEMPRESA (50% de la multa) ⁽⁶⁾																					
										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más												
																				0.25	0.30	0.35	0.40	0.45	0.55	0.65	0.75	0.85	1.00		
6.3. Infracciones muy graves - Ocupar o contratar trabajadores extranjeros sin haber obtenido previamente la autorización. - La presentación de información o documentación falsa para la exoneración de los límites. - La contratación fraudulenta de trabajadores extranjeros.																Hasta 200 UIT (Temporalmente solo 35% de multa resultante) ⁽⁵⁾	NO MYPE														
																	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más					
																	5.00	10.00	15.00	22.00	27.00	35.00	45.00	60.00	80.00	100.00					
																	PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁶⁾														
																	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más					
1.70	2.20	2.85	3.65	4.75	6.10	7.90	9.60	11.00	17.00																						
MICROEMPRESA (50% de la multa) ⁽⁶⁾																															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más																						
										0.50	0.55	0.65	0.70	0.80	0.90	1.05	1.20	1.35	1.50												

INFRACCIONES DETALLADAS EN EL TÍTULO III DEL D.S. N° 019-2006-TR		Base de cálculo ⁽¹⁾	GRADUALIDAD SEGÚN TIPO DE EMPRESA Y NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS (Entre 12.07.2014 - 12.07.2017 se impondrá solo el 35% de la multa resultante) ⁽³⁾																																																																																										
7. INFRACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL																																																																																													
7.1. Infracciones graves		Hasta 100 UIT (Temporalmente solo 35% de multa resultante) ⁽³⁾	<table><tr><th colspan="10">NO MYPE</th></tr><tr><th>1 a 10</th><th>11 a 25</th><th>26 a 50</th><th>51 a 100</th><th>101 a 200</th><th>201 a 300</th><th>301 a 400</th><th>401 a 500</th><th>501 a 999</th><th>1.000 y más</th></tr><tr><td>3,00</td><td>7,50</td><td>10,00</td><td>12,50</td><td>15,00</td><td>20,00</td><td>25,00</td><td>35,00</td><td>40,00</td><td>50,00</td></tr></table> <table><tr><th colspan="10">PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾</th></tr><tr><th>1 a 5</th><th>6 a 10</th><th>11 a 20</th><th>21 a 30</th><th>31 a 40</th><th>41 a 50</th><th>51 a 60</th><th>61 a 70</th><th>71 a 99</th><th>100 y más</th></tr><tr><td>1,00</td><td>1,30</td><td>1,70</td><td>2,15</td><td>2,80</td><td>3,60</td><td>4,65</td><td>5,40</td><td>6,25</td><td>10,00</td></tr></table> <table><tr><th colspan="10">MICROEMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾</th></tr><tr><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th><th>6</th><th>7</th><th>8</th><th>9</th><th>10 y más</th></tr><tr><td>0,25</td><td>0,30</td><td>0,35</td><td>0,40</td><td>0,45</td><td>0,55</td><td>0,65</td><td>0,75</td><td>0,85</td><td>1,00</td></tr></table>	NO MYPE										1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1.000 y más	3,00	7,50	10,00	12,50	15,00	20,00	25,00	35,00	40,00	50,00	PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾										1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más	1,00	1,30	1,70	2,15	2,80	3,60	4,65	5,40	6,25	10,00	MICROEMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más	0,25	0,30	0,35	0,40	0,45	0,55	0,65	0,75	0,85	1,00
NO MYPE																																																																																													
1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1.000 y más																																																																																				
3,00	7,50	10,00	12,50	15,00	20,00	25,00	35,00	40,00	50,00																																																																																				
PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾																																																																																													
1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más																																																																																				
1,00	1,30	1,70	2,15	2,80	3,60	4,65	5,40	6,25	10,00																																																																																				
MICROEMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾																																																																																													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más																																																																																				
0,25	0,30	0,35	0,40	0,45	0,55	0,65	0,75	0,85	1,00																																																																																				
8. INFRACCIONES A LA LABOR INSPECTIVA																																																																																													
8.1. Infracciones graves		Hasta 100 UIT (Temporalmente solo 35% de multa resultante) ⁽³⁾	<table><tr><th colspan="10">NO MYPE</th></tr><tr><th>1 a 10</th><th>11 a 25</th><th>26 a 50</th><th>51 a 100</th><th>101 a 200</th><th>201 a 300</th><th>301 a 400</th><th>401 a 500</th><th>501 a 999</th><th>1.000 y más</th></tr><tr><td>3,00</td><td>7,50</td><td>10,00</td><td>12,50</td><td>15,00</td><td>20,00</td><td>25,00</td><td>35,00</td><td>40,00</td><td>50,00</td></tr></table> <table><tr><th colspan="10">PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾</th></tr><tr><th>1 a 5</th><th>6 a 10</th><th>11 a 20</th><th>21 a 30</th><th>31 a 40</th><th>41 a 50</th><th>51 a 60</th><th>61 a 70</th><th>71 a 99</th><th>100 y más</th></tr><tr><td>1,00</td><td>1,30</td><td>1,70</td><td>2,15</td><td>2,80</td><td>3,60</td><td>4,65</td><td>5,40</td><td>6,25</td><td>10,00</td></tr></table> <table><tr><th colspan="10">MICROEMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾</th></tr><tr><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th><th>6</th><th>7</th><th>8</th><th>9</th><th>10 y más</th></tr><tr><td>0,25</td><td>0,30</td><td>0,35</td><td>0,40</td><td>0,45</td><td>0,55</td><td>0,65</td><td>0,75</td><td>0,85</td><td>1,00</td></tr></table>	NO MYPE										1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1.000 y más	3,00	7,50	10,00	12,50	15,00	20,00	25,00	35,00	40,00	50,00	PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾										1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más	1,00	1,30	1,70	2,15	2,80	3,60	4,65	5,40	6,25	10,00	MICROEMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más	0,25	0,30	0,35	0,40	0,45	0,55	0,65	0,75	0,85	1,00
NO MYPE																																																																																													
1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1.000 y más																																																																																				
3,00	7,50	10,00	12,50	15,00	20,00	25,00	35,00	40,00	50,00																																																																																				
PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾																																																																																													
1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más																																																																																				
1,00	1,30	1,70	2,15	2,80	3,60	4,65	5,40	6,25	10,00																																																																																				
MICROEMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾																																																																																													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más																																																																																				
0,25	0,30	0,35	0,40	0,45	0,55	0,65	0,75	0,85	1,00																																																																																				
8.2. Infracciones muy graves		Hasta 200 UIT (Temporalmente solo 35% de multa resultante) ⁽³⁾	<table><tr><th colspan="10">NO MYPE</th></tr><tr><th>1 a 10</th><th>11 a 25</th><th>26 a 50</th><th>51 a 100</th><th>101 a 200</th><th>201 a 300</th><th>301 a 400</th><th>401 a 500</th><th>501 a 999</th><th>1.000 y más</th></tr><tr><td>5,00</td><td>10,00</td><td>15,00</td><td>22,00</td><td>27,00</td><td>35,00</td><td>45,00</td><td>60,00</td><td>80,00</td><td>100,00</td></tr></table> <table><tr><th colspan="10">PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾</th></tr><tr><th>1 a 5</th><th>6 a 10</th><th>11 a 20</th><th>21 a 30</th><th>31 a 40</th><th>41 a 50</th><th>51 a 60</th><th>61 a 70</th><th>71 a 99</th><th>100 y más</th></tr><tr><td>1,70</td><td>2,20</td><td>2,85</td><td>3,65</td><td>4,75</td><td>6,10</td><td>7,90</td><td>9,60</td><td>11,00</td><td>17,00</td></tr></table> <table><tr><th colspan="10">MICROEMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾</th></tr><tr><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th><th>6</th><th>7</th><th>8</th><th>9</th><th>10 y más</th></tr><tr><td>0,50</td><td>0,55</td><td>0,65</td><td>0,70</td><td>0,80</td><td>0,90</td><td>1,05</td><td>1,20</td><td>1,35</td><td>1,50</td></tr></table>	NO MYPE										1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1.000 y más	5,00	10,00	15,00	22,00	27,00	35,00	45,00	60,00	80,00	100,00	PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾										1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más	1,70	2,20	2,85	3,65	4,75	6,10	7,90	9,60	11,00	17,00	MICROEMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más	0,50	0,55	0,65	0,70	0,80	0,90	1,05	1,20	1,35	1,50
NO MYPE																																																																																													
1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1.000 y más																																																																																				
5,00	10,00	15,00	22,00	27,00	35,00	45,00	60,00	80,00	100,00																																																																																				
PEQUEÑA EMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾																																																																																													
1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más																																																																																				
1,70	2,20	2,85	3,65	4,75	6,10	7,90	9,60	11,00	17,00																																																																																				
MICROEMPRESA (50% de la multa) ⁽⁴⁾																																																																																													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más																																																																																				
0,50	0,55	0,65	0,70	0,80	0,90	1,05	1,20	1,35	1,50																																																																																				

INFRACCIONES DETALLADAS EN EL TÍTULO III DEL D.S. N° 019-2006-TR	Base de cálculo ⁽¹⁾	GRADUALIDAD SEGÚN TIPO DE EMPRESA Y NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS (Entre 12.07.2014 - 12.07.2017 se impondrá solo el 35% de la multa resultante) ⁽⁵⁾
Reglas: - No habrá multa por infracción no tipificada en la norma. - Multa máxima por el total de infracciones = 300 UIT. - Las multas se gradúan según la gravedad de la falta, los trabajadores afectados, los antecedentes del infractor, siguiendo criterios de proporcionalidad y razonabilidad. En caso de seguridad y salud en el trabajo se tendrá en cuenta: peligrosidad de las actividades, su temporalidad o permanencia, la gravedad de los daños producidos y la conducta del sujeto responsable. - La reiterancia en la comisión de una falta del mismo tipo y calificación, previamente sancionada, hace que la sanción se pueda incrementar en 25% las faltas leves, en 50% las graves y hasta en 100% las muy graves (sin que se exceda la cuantía máxima prevista para cada tipo de infracción). - Cuando el incumplimiento de una obligación sustantiva implique el incumplimiento de obligaciones formales y accesorias, solo se considerará la infracción sustantiva para efectos de la multa a imponerse. Reducción de la multa: - Suspendido hasta el 21 de setiembre de 2017, por el Decreto Supremo N° 010-2014-TR (20.09.2014). i. Al 30% si se acredita la subsanación desde la notificación del acta de infracción hasta antes del vencimiento del plazo de apelación (3er. día hábil después de notificada). ii. Al 50% si resuelta la apelación se subsana la infracción dentro de los 10 días hábiles siguientes desde la notificación. Reducción de la multa D.S.N° 010-2014-TR (20.09.2014): a) 20% del monto previsto cuando el sujeto subsana todas las infracciones contenidas en el acta de infracción, hasta antes del vencimiento del plazo para interponer el recurso de apelación contra la resolución de multa de primera instancia. b) 25% del monto previsto cuando el sujeto inspeccionado subsana todas las infracciones dentro de los 10 días de notificada la resolución de segunda instancia. - Luego de impuesta la multa pero antes de su ejecución, la AAT puede proponer, preferentemente a las micro y pequeñas empresas, un plan de formalización que incluyan plazos de subsanación de las faltas. El acogimiento implica la extinción de la multa.		- Responden solidariamente por el pago de la multa si son varios los sujetos los responsables de las obligaciones incumplidas que generan la multa. - Las multas impuestas a las microempresas y pequeñas empresas, inscritas en el REMYPE antes de la generación de la orden de inspección, no podrán superar, en un mismo procedimiento sancionador, el 1% del total de ingresos netos que hayan percibido dentro del ejercicio fiscal anterior al de la generación de la orden de inspección. - Responden directamente por las multas referidas a seguridad y salud de los trabajadores: i. La empresa principal, respecto de los trabajadores de contratistas y sub-contratistas. ii. La empresa usuaria, respecto del personal destacado por las entidades de intermediación. - La facultad para determinar las infracciones prescriben a los 4 años (Art. 233°, Ley N° 27444, modificado por el D. Leg. N° 1029). - La resolución de multa pierde ejecutoriedad a los 5 años (Art. 193°, Ley N° 27444). - La multa está sujeta a la Tasa de Interés Moratorio del 2,2% mensual. - Tratándose de actos que impliquen afectación a la libertad sindical, se entiende por trabajadores afectados, únicamente para el cálculo de la multa a imponer, al total de trabajadores que se encuentren afiliados a la organización sindical correspondiente. - Tratándose de actos que impliquen el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de niños, niñas y adolescentes, se impondrá la máxima multa prevista en el rango correspondiente. NOTAS: (1) UIT vigente en el año en que se constató la falta. (2) SNTG = siempre que no esté tipificado como infracción grave. (3) SNTMG = siempre que no esté tipificado como infracción muy grave. (4) Las multas para micro y pequeñas empresas se reducirán en un 50%. (5) Ley N° 30222: una vez establecida la multa con los criterios de gradualidad, se limitará al 35% de ella. Esto no se aplica en casos de: libertad sindical, discriminación, trabajo de menores, trabajo forzoso, seguridad y salud, obstrucción a labor inspectiva. Limitación aplicable solo entre el 12.07. 2014 y el 12.07.2017.

6.8.2. Reducción de la multa

La reducción del monto de la multa, se aplica en la etapa del procedimiento sancionador por la autoridad competente de la instancia correspondiente. La determinación del monto del beneficio se realiza de la siguiente manera:

- a) Cuando el sujeto inspeccionado no subsana las infracciones imputadas o sancionadas, se aplica sobre la multa determinada el beneficio de reducción, fijándose la multa en un valor igual al 35%.
- b) Cuando el sujeto inspeccionado subsana todas las infracciones contenidas en el acta de infracción, hasta antes del vencimiento del plazo para interponer el recurso de apelación contra la resolución de multa de primera instancia, la multa se fija en un valor igual al 20% del monto previsto en las normas.
- c) Cuando el sujeto inspeccionado subsana todas las infracciones dentro de los 10 días de notificada la resolución de segunda instancia, la multa se fija en un valor igual al 25% del monto previsto en las normas.

REDUCCIÓN DE LA MULTA	
Se determina el monto de la multa aplicando las reglas establecidas en los artículos 38°, 39° y el último párrafo del artículo 40° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; así como los artículos 48° y 50° de su Reglamento. (para fines del cuadro lo llamaremos las normas)	
Cuando el sujeto inspeccionado no subsana las infracciones imputadas o sancionadas, según sea el caso	Cuando el sujeto inspeccionado subsana todas las infracciones imputadas o sancionadas, según sea el caso
Sobre la multa determinada conforme a las normas se aplica el beneficio de reducción, fijándose la multa en un valor igual al 35%.	Sobre la multa determinada se aplican las siguientes reducciones: a) Cuando el sujeto inspeccionado subsana todas las infracciones contenidas en el acta de infracción, hasta antes del vencimiento del plazo para interponer el recurso de apelación contra la resolución de multa de primera instancia, la multa se fija en un valor igual al 20% del monto previsto en las normas. b) Cuando el sujeto inspeccionado subsana todas las infracciones dentro de los 10 días de notificada la resolución de segunda instancia, la multa se fija en un valor igual al 25% del monto previsto en las normas.

6.9. Infracciones reiteradas

De ocurrir infracciones sucesivas en el tiempo se debe tomar en cuenta lo dispuesto en el artículo 230° numeral 7) de la LPAG, según el cual para imponer sanciones por infracciones en las que el administrado incurra en forma continua, se requiere que hayan transcurrido por lo menos treinta (30) días desde la fecha de la imposición de la última sanción y se acredite haber solicitado al administrado que demuestre haber cesado la infracción dentro de dicho plazo. La reincidencia determina la exclusión de los beneficios de reducción.

En caso de reiteración en la comisión de una infracción del mismo tipo y calificación ya sancionada anteriormente, las multas se incrementarán de la siguiente manera:

- Para el caso de reiteración de multas leves, éstas se incrementarán en un 25% de la sanción impuesta.
- Para el caso de reiteración de multas graves, éstas se incrementarán en un 50% de la sanción impuesta.
- Para el caso de reiteración de multas muy graves, éstas se incrementarán en un 100% de la sanción impuesta.

Dicho incremento no podrá exceder las cuantías máximas de las multas previstas para cada tipo de infracción.

Artículo 40°, Ley N° 28806 (22.07.2006) y artículo 50°, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006)

6.10. Atribución de competencias sancionadoras

La competencia sancionadora y en su caso la aplicación de la sanción económica que corresponda, será ejercida por los Subdirectores de Inspección o la Autoridad que haga sus veces, como primera instancia, constituyéndose como segunda y última instancia la Dirección de Inspección Laboral o la que haga sus veces, agotando con su pronunciamiento la vía administrativa.

Artículo 41°, Ley N° 28806 (22.07.2006)

6.11. Responsabilidades empresariales

Cuando el cumplimiento de las obligaciones previstas en una disposición normativa corresponda a varios sujetos conjuntamente, éstos responderán en forma solidaria de las infracciones que, en su caso, se cometan y de las sanciones que se impongan.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, la empresa principal responderá directamente de las infracciones que, en su caso se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de las empresas y entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones. Asimismo, las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y complementarios, responderán directamente de las infracciones por el incumplimiento de su deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destacados en sus instalaciones.

Artículo 42°, Ley N° 28806 (22.07.2006)

RÉGIMEN DE GRADUALIDAD DE LAS MULTAS INSPECTIVO LABORALES				
Pasos	Criterio	Descripción		
1	Gravedad de la falta	• Leve • Grave • Muy grave		
2	Tipo de empresa	• No Mype • Pequeña empresa • Micro empresa		
3	Cantidad de trabajadores	• Porcentaje de la multa base según el número de trabajadores. • Porcentaje varía según tipo de empresa y según la gravedad de la falta.		
4	Rebaja general	Solo se impondrá el 35% de la multa determinada según los criterios anteriores.		
5	Rebaja por subsanación	Si se subsana antes que venza el plazo de apelación.	Rebaja del 80%	Solo se paga el 20% de la multa
		Si se subsana dentro de 10 días de notificada resolución de 2da instancia.	Rebaja del 75%	Solo se paga el 25% de la multa

7. Publicación del resultado de la actuación de la inspección

El resultado de las inspecciones del trabajo tiene naturaleza pública, el MTPE está facultado para difundir las mismas. Mediante norma aprobada por resolución ministerial establecerá los medios de difusión, los supuestos de excepción, los órganos competentes, entre otras.

Asimismo, la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo podrá disponer de la publicación de listas de sujetos inspeccionados infractores o cumplidores.

6º D.F. y T. Ley N° 28806 (22.07.2006) y artículo 18°, D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006)

8. Aplicación supletoria

Serán de aplicación supletoria las disposiciones contenidas en la LPAG, en cuanto no contradigan o se opongan a la LGIT, en cuyo caso prevalecerán sus propias disposiciones.

11º D.F. y T. Ley N° 28806 (22.07.2006)

TÍTULO VI
SEGURIDAD EN EL CENTRO DE TRABAJO

CAPÍTULO 43

Ley de seguridad y salud en el centro de trabajo

El 20 de agosto de 2011 fue publicada la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, norma que fuera reglamentada por el D.S. N° 005-2012-TR (25.04.2012) y que es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios, pues comprende a todos los trabajadores y empleadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las fuerzas armadas y policiales y a los trabajadores por cuenta propia.

El objetivo de esta ley es la promoción de una cultura de prevención de riesgos laborales, sobre la base del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus órganos de representación.

Además, para poder adecuar un marco jurídico que asegure el cumplimiento de los objetivos de esta norma, se han establecido importantes cambios en la Ley de Inspecciones de Trabajo y en el Código penal.

1. Disposiciones generales

1.1. Principios

- Principio de prevención
- Principio de responsabilidad
- Principio de cooperación
- Principio de información y capacitación
- Principio de gestión integral
- Principio de atención integral de la salud
- Principio de consulta y participación
- Principio de primacía de la realidad
- Principio de protección

Artículos I al IX del Título Preliminar, Ley N° 29783 (20.08.2011)

1.2. Disposiciones generales

1.2.1. Ámbito de aplicación

La Ley bajo comentario es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.

Artículo 2°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

1.2.2. Normas mínimas

Cabe resaltar que la presente Ley establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la presente norma.

Artículo 3°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

1.3. Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

1.3.1. Objeto del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Por medio de esta Ley se crea el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores, cuya finalidad es

garantizar la protección de todos los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 8°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

1.3.2. Instancias del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por las siguientes instancias:

- a. El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b. Los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 9°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

2. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

ELEMENTOS MÍNIMOS DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
Documentos	- Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo (para empleadores de 20 a más trabajadores). - Política y objetivos en materia de SST. - Identificación de peligros y riesgos (IPER). - Mapa de riesgos. - Planificación de acción preventiva. - Programa anual de SST.
Capacitaciones	Por lo menos 4 al año
Actualizaciones de los documentos	- Identificación de peligros y riesgos por lo menos 1 vez al año. - Actualizaciones de los registros de los últimos 12 meses para su exhibición.
Contratos de trabajo	Se debe incluir en el contrato de trabajo las condiciones en las cuales se desarrollan las actividades y los posibles riesgos a lo que se ve expuesto el trabajador.
Cómite de seguridad y salud en el trabajo	Empresas de 20 a más trabajadores.
Supervisor de seguridad y salud en el trabajo	Empresas de menos de 20 trabajadores.

2.1. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)

El empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente.

2.1.1. Documentos obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La documentación obligatoria del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que debe exhibir todo empleador es la siguiente:

- a. La política y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- b. El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c. La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.
- d. El mapa de riesgo.
- e. La planificación de la actividad preventiva.
- f. El Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La documentación referida en los incisos a) y c) debe ser exhibida en un lugar visible dentro de centro de trabajo, sin perjuicio de aquella exigida en las normas sectoriales respectivas.

2.1.2. Principios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El SGSST se rige por los siguientes principios:

- a. Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.
- b. Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza.
- c. Propender al mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice.
- d. Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.
- e. Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros.
- f. Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.
- g. Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo.
- h. Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral.
- i. Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.
- j. Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales –o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores– en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.

DOCUMENTACIÓN OBLIGATORIA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
Documento	Obligatoriedad
La política y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo	Todas las empresas
El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo	Para empresas que tienen mas de 20 trabajadores.
La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.	Todas las empresas
El mapa de riesgo	Todas las empresas
La planificación de la actividad preventiva	Todas las empresas
El Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Todas las empresas

2.1.3. Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales es indispensable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de lo siguiente:

- a. La consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.
- b. La convocatoria a las elecciones, la elección y el funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo.
- c. El reconocimiento de los representantes de los trabajadores a fin de que ellos estén sensibilizados y comprometidos con el sistema.
- d. La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos.

2.1.4. Medidas de prevención y protección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Las medidas de prevención y protección dentro del SGSST se aplican en el siguiente orden de prioridad:

- a. Eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual.
- b. Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.
- c. Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.
- d. Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador.
- e. En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.

2.2. Principios

2.2.1. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente.

Artículo 17°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

2.2.2. Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales es indispensable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de lo siguiente:

- a. La consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.
- b. La convocatoria a las elecciones, la elección y el funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo.
- c. El reconocimiento de los representantes de los trabajadores a fin de que ellos estén sensibilizados y comprometidos con el sistema.
- d. La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos.

Artículo 19°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

2.2.3. Medidas de prevención y protección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se aplican en el siguiente orden de prioridad:

- a. Eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual.
- b. Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.
- c. Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.
- d. Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador.
- e. En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.

Artículo 21°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

3. Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador debe implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en función del tipo de empresa u organización, nivel de exposición a peligros y riesgos, y la cantidad de trabajadores expuestos.

Asimismo, las empresas pueden contratar servicios de acreditación para los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en forma voluntaria y bajo su responsabilidad. Este proceso de acreditación no impide el ejercicio de la facultad fiscalizadora a cargo de la Inspección del Trabajo respecto a las normas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, así como las normas internacionales ratificadas y las disposiciones en la materia acordadas por negociación colectiva.

Para el caso de las micro y pequeñas empresas, la Autoridad Administrativa de Trabajo establecerá medidas especiales de asesoría para la implementación de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, el empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, debe exponer por escrito la política en materia de seguridad y salud en el trabajo, documento que debe contener, la siguiente información:

- a. Ser específica para la organización y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades.
- b. Ser concisa, estar redactada con claridad, estar fechada y hacerse efectiva mediante la firma o endoso del empleador o del representante de mayor rango con responsabilidad en la organización.
- c. Ser difundida y fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo.
- d. Ser actualizada periódicamente y ponerse a disposición de las partes interesadas externas, según corresponda.

Artículo 22°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

3.1. La participación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La participación de los trabajadores es un elemento esencial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización. El empleador asegura que los trabajadores y sus representantes son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.

Artículo 24°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

3.2. Facilidades para la participación

El empleador adopta medidas para que los trabajadores y sus representantes en materia de seguridad y salud en el trabajo, dispongan de tiempo y de recursos para participar activamente en los procesos de organización, de planificación y de aplicación, evaluación y acción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 25°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

4. Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

4.1. Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. El empleador delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento.

Asimismo, mediante la Ley N° 30222 (11.07.2014) se ha establecido que la posibilidad de que los empleadores puedan suscribir contratos de locación de servicios con terceros, regulados por el Código Civil, para la gestión, implementación, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones legales y

reglamentarias sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la Ley N° 29245 y el Decreto Legislativo N° 1038.

Artículo 26°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

4.2. Disposición del trabajador en la organización del trabajo

El empleador define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud, debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento como parte de la jornada laboral, para que se logren y mantengan las competencias establecidas.

Artículo 27°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

4.3. Programa para la capacitación de los trabajadores

El empleador, en cumplimiento del deber de prevención debe garantizar que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención, cuya formación debe estar centrada en:

- a. En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.

Organización del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Más de 20 trabajadores.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	Menos de 20 trabajadores.
Subcomités de seguridad y salud en el trabajo	Cuando el empleador cuente con varios centros de trabajo.
Representantes del Sindicato en el Comité de SST	Cuando el empleador tenga sindicato, estas personas no forman parte del Comité, su función es ser veedores del cumplimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- b. En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando éstos se produzcan.
- c. En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan.
- d. En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.
- e. En la actualización periódica de los conocimientos.

4.3.1. Programas de capacitación para las micro y pequeñas empresas

Para la capacitación de los trabajadores de la micro y pequeña empresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo brindará servicios gratuitos de formación en seguridad y salud en el trabajo.

4.3.2. Contenido de los programas de capacitación

Los programas de capacitación deben:

- a. Hacerse extensivos a todos los trabajadores, atendiendo de manera específica a los riesgos existentes en el trabajo.
- b. Ser impartidos por profesionales competentes y con experiencia en la materia.
- c. Ofrecer, cuando proceda, una formación inicial y cursos de actualización a intervalos adecuados.
- d. Ser evaluados por parte de los participantes en función a su grado de comprensión y su utilidad en la labor de prevención de riesgos.
- e. Ser revisados periódicamente, con la participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, y ser modificados, de ser necesario, para garantizar su pertinencia y eficacia.

- f. Contar con materiales y documentos idóneos.
- g. Adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades y riesgos.

4.3.3. Facilidades para las capacitaciones

Las capacitaciones, cualquiera sea su modalidad, deben de realizarse dentro de la jornada de trabajo, éstas pueden ser impartidas por el empleador de manera directa o través de terceros. El costo de la formación es íntegramente parte del empleador.

El empleador debe brindar facilidades económicas y licencias con goce de haber para la participación de los trabajadores en cursos de formación en la materia, cubriendo los costos del traslado y los gastos de alimentación y alojamiento, siempre y cuando la capacitación programada se lleve a cabo fuera del lugar de trabajo o en una localidad o región distinta a aquélla.

Por otro lado, respecto de las licencias con goce de haber se entiende que se otorgan por el tiempo empleado por el trabajador para movilizarse hacia el lugar de la capacitación, el tiempo que permanece en la misma y el tiempo que demanda el retorno al centro de trabajo, siempre y cuando la capacitación se realice fuera del lugar de trabajo.

4.4. Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador debe implementar los registros y documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, los que pueden ser llevados a través de medios físicos o electrónicos. Estos registros y documentos deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad.

- Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas (ver anexos 3 y 6).
- Registro de exámenes médicos ocupacionales (ver anexo 2).
- Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.
- Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.
- Registro de estadísticas de seguridad y salud.
- Registro de equipos de seguridad o emergencia (ver anexo 1).
- Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia (ver anexos 4 y 5).
- Registro de auditorías.

4.4.1. Registros de SST en la intermediación y tercerización

En los casos de los empleadores de intermediación o tercerización, el empleador usuario o principal también debe implementar los registros numerados en el numeral 9, para las personas bajo modalidad formativa y los que prestan servicios de manera independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades total o parcialmente en sus instalaciones.

4.4.2. Registros en las micro y pequeñas empresas

En el caso de las micro y pequeñas empresas, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha establecido un régimen simplificado de documentos y registros aprobado por la Resolución Ministerial N° 082-2013-TR (08.05.2013).

4.4.3. Registros en actividades o sectores de baja complejidad

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial indicará a qué sectores o actividades de baja complejidad les será aplicable el sistema simplificado a que se refiere el numeral 9.2. del presente informe.

4.4.4. Conservación de los registros

Registro	Plazo de conservación
Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.	10 años posteriores al suceso
Registro de exámenes médicos ocupacionales	20 años
Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.	5 años
Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.	5 años
Registro de estadísticas de seguridad y salud.	5 años
Registro de equipos de seguridad o emergencia.	5 años
Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.	5 años
Registro de auditorías.	5 años

4.4.5. Exhibición de los registros

Para la exhibición de los registros, el empleador debe contar con un archivo activo donde figuran los eventos de los últimos 12 meses de ocurrido el suceso, luego de lo cual pasa a un archivo pasivo que se deberá conservar por los plazos señalados en el numeral 9.4. del presente informe. Estos archivos pueden ser llevados por el empleador en medios físicos o digitales. Si la Inspección del Trabajo requiere información de períodos anteriores a los últimos 12 meses, la norma expresa que se le otorgará un plazo razonable para que el empleador presente dicha información.

4.4.6. Acceso a los registros y representantes

Los trabajadores y los representantes de las organizaciones sindicales tienen el derecho de consultar los registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con excepción de la información relativa a la salud del trabajador que sólo será accesible con su autorización escrita. El empleador debe establecer y mantener disposiciones y procedimientos para:

- a. Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo.
- b. Garantizar la comunicación interna de la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo entre los distintos niveles y cargos de la organización.
- c. Garantizar que las sugerencias de los trabajadores o de sus representantes sobre seguridad y salud en el trabajo se reciban y atiendan en forma oportuna y adecuada.

5. Comités de seguridad y salud en el trabajo en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Los empleadores con 20 o más trabajadores a su cargo deben constituir un comité de seguridad y salud en el trabajo, el cual debe estar conformado de manera paritaria, es decir por igual número de representantes del empleador y de los trabajadores.

5.1. Supervisor de seguridad y salud en el trabajo

En los centros de trabajo con menos de 20 trabajadores, son los mismos trabajadores quienes nombran al supervisor de seguridad y salud en el trabajo.

5.2. Subcomités de seguridad y salud en el trabajo

Cuando el empleador cuente con varios centros de trabajo, cada uno de éstos puede contar con un Supervisor o Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, en función al número de trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo coordinará y apoyará las actividades de los Subcomités o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso.

Para la elección de los miembros del Sub Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo está sujeta al mismo procedimiento previsto para el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro del ámbito de su competencia.

5.3. Representantes del Sindicato en el Comité de SST

Los empleadores que cuenten con sindicatos mayoritarios deberán incorporar un miembro del respectivo sindicato en calidad de observador.

El observador, podrá participar en las reuniones del Comité, y tendrá las siguientes facultades:

- Asistir, sin voz ni voto, a las reuniones del Comité.
- Solicitar información al Comité, a pedido de las organizaciones sindicales que representan, sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Alertar a los representantes de los trabajadores ante el Comité de la existencia de riesgos que pudieran afectar la transparencia, probidad o cumplimiento de objetivos y de la normativa correspondiente.

5.4. Requisitos para ser parte del Comité de SST

Para ser integrante del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo se requiere:

- Ser trabajador del empleador.
- Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo.
- De preferencia, tener capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo o laborar en puestos que permitan tener conocimiento o información sobre riesgos laborales.

5.5. Número de miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

El número de personas que componen el Comité SST no podrá ser menor de 4 ni mayor de 12 miembros, según acuerdo entre el empleador y los trabajadores, tomando en cuenta el número y el riesgo de la actividad de la empresa.

A falta de acuerdo, entre el empleador y el trabajador el número de miembros del Comité no puede ser menor de 6.

Por otro lado, para los empleadores con más de 100 trabajadores, podrán agregar al menos a 2 miembros por cada 100 trabajadores adicionales, hasta un máximo de 12 miembros.

5.6. Elección de los representantes y supervisores

Tanto los trabajadores como los empleadores son quienes eligen a sus representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo, solo en el caso de aquellas empresas con menos de 20 trabajadores son los trabajadores que elegirán a su supervisor de seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, en los centros de trabajo en donde existen organizaciones sindicales, la organización más representativa convoca a las elecciones del comité paritario.

5.7. Convocatoria para la elección del Comité de SST

El empleador para elección de sus representantes, deberá tomar en cuenta su estructura organizacional y jerárquica, para determinar quienes serán sus miembros titulares y suplentes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por su parte los trabajadores eligen a sus representantes, titulares y suplentes, ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin considerar al personal de dirección y de confianza. Dicha elección se realiza mediante votación secreta y directa.

La nominación de los candidatos debe efectuarse 15 días hábiles antes de la convocatoria a elecciones, a fin de verificar que éstos cumplan con los requisitos legales.

Cuando no exista organización sindical, el empleador debe convocar a la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual debe ser democrática, mediante votación secreta y directa, entre los candidatos presentados por los trabajadores.

5.8. Acta de elección del Comité de SST

Una vez, elegidos los representantes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, se deberá registrar en un acta la que deberá constar en el Libro de actas del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, y en la que se debe indicar cómo se llevó a cabo la constitución e instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta acta debe contener la siguiente información mínima:

- Nombre del empleador.
- Nombres y cargos de los miembros titulares.
- Nombres y cargos de los miembros suplentes.
- Nombre y cargo del observador designado por la organización sindical, de ser el caso.
- Lugar, fecha y hora de la instalación.
- Otros datos de importancia.

5.9. Plazo para la aplicación de la nueva regulación sobre el Comité de SST

Se estableció que los empleadores, tenían como plazo hasta el 7 de junio de 2012 para convocar y elegir a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o en su defecto a su Supervisor de SST. Los nuevos miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán iniciar sus funciones dentro de los primeros 10 días hábiles de finalizado el proceso de elección.

La no implementación del Comité del SST o designación del Supervisor de SST implica una falta grave, ello en caso debe ser fiscalizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

5.10. Miembros del Comité

El Comité está conformado por:

- **El Presidente:** Éste es elegido por el propio Comité, es el encargado de convocar, presidir y dirigir las reuniones, así como facilitar la aplicación y vigencia de los acuerdos de éste, él será quien representa al comité ante el empleador.
- **El Secretario:** Es el responsable de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, está encargado de las labores administrativas del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Los miembros:** Estos son los demás integrantes del Comité designados, entre sus funciones se encuentran las de aportar iniciativas propias o del personal del empleador para ser tratadas en las sesiones, además son los encargados de fomentar y hacer cumplir las disposiciones o acuerdos tomados por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.11. Funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Son funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a. Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de seguridad y salud en el trabajo.
- b. Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del empleador.

- c. Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d. Conocer y aprobar la Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e. Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- f. Aprobar el plan anual de capacitación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo.
- g. Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos.
- h. Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo; así como, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- i. Asegurar que los trabajadores conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás materiales escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo.
- j. Promover el compromiso, la colaboración y la participación activa de todos los trabajadores en la prevención de los riesgos del trabajo, mediante la comunicación eficaz, la participación de los trabajadores en la solución de los problemas de seguridad, la inducción, la capacitación, el entrenamiento, concursos, simulacros, entre otros.
- k. Realizar inspecciones periódicas en las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinaria y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva.
- l. Considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de éstos.
- m. Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales.
- n. Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, velar porque se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia.
- o. Analizar y emitir informes de las estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales ocurridas en el lugar de trabajo, cuyo registro y evaluación deben ser constantemente actualizados por la unidad orgánica de seguridad y salud en el trabajo del empleador.
- p. Colaborar con los servicios médicos y de primeros auxilios.
- q. Supervisar los servicios de seguridad y salud en el trabajo y la asistencia y asesoramiento al empleador y al trabajador.
- r. Reportar a la máxima autoridad del empleador la siguiente información:
 - El accidente mortal o el incidente peligroso, de manera inmediata.
 - La investigación de cada accidente mortal y medidas correctivas adoptadas dentro de los diez (10) días de ocurrido.
 - Las estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.
 - Las actividades trimestrales del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- s. Llevar en el Libro de Actas el control del cumplimiento de los acuerdos.
- t. Reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos establecidos en el programa anual, y en forma extraordinaria para analizar accidentes que revistan gravedad o cuando las circunstancias lo exijan.

5.12. Acreditación de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador debe proporcionar al personal que conforma el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, una tarjeta de identificación o un distintivo especial visible, que acredite su condición.

Registros y obligaciones relacionados con la seguridad y salud en el trabajo	
Empleador (persona natural o jurídica)	- Los empleadores están obligados a implementar los siguientes registros según las necesidades de la empresa: - Registro de accidentes de trabajo e incidentes, en el que deberá constar la investigación y las medidas correctivas. - Registro de enfermedades ocupacionales. - Registro de exámenes médicos ocupacionales. - Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos y factores de riesgo ergonómicos. - Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo. - Estadísticas de seguridad y salud. - Registro de equipos de seguridad o emergencia. - Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia. - Se les exige la exhibición de los registros ante una inspección laboral. - Deberá conservar los registros por un período de 5 años posteriores al suceso registrado.
Empresas con más de 20 trabajadores	Adicionalmente, las empresas con más de 20 trabajadores tienen las siguientes obligaciones: - Tienen la obligación de implementación de registros según las necesidades de la empresa. - Se les exige la constitución de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y que esté integrado por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora. - Deben elaborar un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Empresas con menos de 20 trabajadores	Se les exige capacitar y nombrar entre los trabajadores de las áreas productivas, cuando menos, a un Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.13. Mandato de los representantes de los Comité de SST

El mandato de los representantes de los trabajadores o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo dura 1 año como mínimo y 2 años como máximo.

Por otro lado, los representantes del empleador ejercerán su mandato por plazo que éste determine.

5.14. Facilidades de los representantes y supervisores

Los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo, así como los supervisores tienen el derecho a obtener, previa autorización del mismo comité, una licencia con goce de haber para la realización de sus funciones, además de la protección contra el despido incausado, durante seis meses antes y después del término de su función.

6. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST)

6.1. Obligación de contar con el Reglamento Interno de Trabajo

Los empleadores con 20 o más trabajadores deben elaborar su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.2. Contenido del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo

El RISST, debe contener como mínimo los siguientes puntos:

- Objetivos y alcances.
- Liderazgo, compromisos y la política de seguridad y salud.
- Atribuciones y obligaciones del empleador, de los supervisores, del comité de seguridad y salud, de los trabajadores y de los empleadores que les brindan servicios si las hubiera.
- Estándares de seguridad y salud en las operaciones.
- Estándares de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas.
- Preparación y respuesta a emergencias.

6.3. Puesta en conocimiento del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador debe poner en conocimiento de todos los trabajadores el RISST, ya sea mediante medio físico o digital, así como sus posteriores modificatorias, bajo cargo.

Esta obligación se extiende a los trabajadores destacados mediante de intermediación y tercerización, a las personas en modalidad formativa y a todo aquel cuyos servicios subordinados o autónomos se presten de manera permanente o esporádica en las instalaciones del empleador.

7. Planificación, desarrollo y aplicación

7.1. Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo permite a la empresa:

- Cumplir, como mínimo, las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales, los acuerdos convencionales y otras derivadas de la práctica preventiva.
- Fortalecer los componentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Mejorar continuamente en el desempeño laboral en forma segura.
- Mantener los procesos productivos o de servicios de manera que sean seguros y saludables.

7.2. Disposiciones en materia de planificación

La evaluación inicial, sirve para que el empleador planifique e implemente la seguridad y salud en el trabajo con base a los resultados de la evaluación inicial o de evaluaciones posteriores, o de otros datos disponibles; con la participación de los trabajadores, sus representantes y la organización sindical, por ello las disposiciones en materia de planificación deben incluir:

- Una definición precisa, el establecimiento de prioridades y la cuantificación de los objetivos de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- La preparación de un plan para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se definan metas, indicadores, responsabilidades y criterios claros de funcionamiento, con la precisión de lo qué, quién y cuándo debe hacerse;
- La selección de criterios de medición para confirmar que se han alcanzado los objetivos señalados; y,
- La dotación de recursos adecuados, incluidos recursos humanos y financieros, y la prestación de apoyo técnico.

7.3. Disposiciones en materia de prevención, preparación y respuesta

El empleador debe adoptar las siguientes disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia y accidentes de trabajo:

- Garantizar información, medios de comunicación interna y coordinación necesarios a todas las personas en situaciones de emergencia en el lugar de trabajo.
- Proporcionar información y comunicar a las autoridades competentes, a la vecindad y a los servicios de intervención en situaciones de emergencia.
- Ofrecer servicios de primeros auxilios y asistencia médica, de extinción de incendios y de evacuación a todas las personas que se encuentren en el lugar de trabajo.
- Ofrecer información y formación pertinentes a todos los miembros de la organización, en todos los niveles, incluidos ejercicios periódicos de prevención de situaciones de emergencia, preparación y métodos de respuesta.

7.4. Objetivos medibles en materia de seguridad y salud en el trabajo

En el marco de una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo basada en la evaluación inicial o las posteriores, deben señalarse objetivos medibles en materia de seguridad y salud en el trabajo, los que deben ser:

- Específicos para la organización, apropiados y conformes con su tamaño y con la naturaleza de las actividades.
- Compatibles con las leyes y reglamentos pertinentes y aplicables, así como con las obligaciones técnicas, administrativas y comerciales de la organización en relación con la seguridad y salud en el trabajo.
- Focalizados en la mejora continua de la protección de los trabajadores para conseguir resultados óptimos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Documentados, comunicados a todos los cargos y niveles pertinentes de la organización.
- Evaluados y actualizados periódicamente.

7.5. Procedimientos en seguridad y salud en el trabajo

El empleador debe contar con procedimientos a fin de garantizar que:

- Se identifiquen, evalúen e incorporen en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero, disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de seguridad y salud.
- Se identifiquen las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de seguridad y salud en el trabajo antes de la adquisición de bienes y servicios.
- Se adopten disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.

7.6. Identificación de peligros y riesgos (IPER)

El empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores de manera periódica.

El empleador debe actualizar la evaluación de riesgos:

- Una vez al año como mínimo.
- Cuando hay cambio de condiciones de trabajo.
- Cuando se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo.

Asimismo, si los resultados de la evaluación de riesgos lo hacen necesarios, se deben realizar:

- Controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas.
- Medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Por otro lado, el IPER se debe realizar con la colaboración de:

- Los trabajadores.
- Organización sindical.
- Comité o supervisor de SST.
- Representantes del empleador.

8. Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador debe elaborar, establecer y revisar periódicamente procedimientos para supervisar, medir y recopilar con regularidad datos relativos a los resultados de la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, debe definir en los diferentes niveles de la gestión, la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas en materia de supervisión.

La selección de los indicadores de eficiencia debe adecuarse al tamaño de la organización, la naturaleza de sus actividades y los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.

8.1. Indicadores para mediciones, cualitativas y cuantitativas

El empleador debe considerar la posibilidad de recurrir a mediciones, cualitativas y cuantitativas, adecuadas a las necesidades de la organización. Estas mediciones deben:

- Basarse en los peligros y riesgos que se hayan identificado en la organización, las orientaciones de la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- Fortalecer el proceso de evaluación de la organización a fin de cumplir con el objetivo de la mejora continua.

8.2. Supervisión y medición de los resultados

La supervisión y la medición de los resultados debe de:

- Utilizarse como un medio para determinar en qué medida se cumple la política, los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos.
- Incluir una supervisión y no basarse exclusivamente en estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades ocupacionales.
- Prever el intercambio de información sobre los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.
- Aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces.
- Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

8.3. Investigación de las causas de los incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades

La investigación del origen y causas subyacentes de los incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades debe permitir la identificación de cualquier deficiencia en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y estar documentada.

Estas investigaciones deben ser realizadas por:

- El empleador.
- El Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Trabajadores.
- Personas con conocimientos de SST.

9. Acción para la mejora continua

La vigilancia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo realizada por el empleador debe:

- Evaluar la estrategia global del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para determinar si se alcanzaron los objetivos previstos.
- Evaluar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para satisfacer las necesidades integrales de la organización y de las partes interesadas en la misma, incluidos sus trabajadores, sus representantes y la autoridad administrativa de trabajo.
- Evaluar la necesidad de introducir cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus objetivos.
- Identificar las medidas necesarias para atender cualquier deficiencia, incluida la adaptación de otros aspectos de la estructura de la dirección de la organización y de la medición de los resultados.
- Presentar los antecedentes necesarios al empleador, incluida la información sobre la determinación de las prioridades para una planificación útil y de mejora continua.
- Evaluar los progresos para el logro de los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo y medidas correctivas.
- Evaluar la eficacia de las actividades de seguimiento en base a la vigilancia realizada en periodos anteriores.

9.1. Revisión del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo

La revisión del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se realiza por lo menos 1 vez al año. El alcance de la revisión debe definirse según las necesidades y riesgos presentes, en el centro de trabajo.

9.2. Conclusiones de la revisión

Las conclusiones del examen realizado por el empleador deben registrarse y comunicarse:

- A las personas responsables de los aspectos críticos y pertinentes del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para que puedan adoptar las medidas oportunas.
- Al Comité o al Supervisor de seguridad y salud del trabajo, los trabajadores y la organización sindical.

10. Derechos y obligaciones

10.1. Rol del empleador

El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 48°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

10.2. Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

- a. Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- b. Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- c. Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.
- d. Practicar exámenes médicos cada dos años y durante la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.
Al respecto, deberá aplicarse dicha obligación en concordancia con la Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA (26.04.2011), norma que aprueba el Documento Técnico “Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad”.
- e. Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.
- f. Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios.
- g. Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:
 - Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
 - Durante el desempeño de la labor.
 - Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

Artículo 49°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

PRINCIPALES OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES	
Obligaciones del empleador	Obligaciones de los trabajadores
Garantizar la seguridad y salud en el trabajo	Participar en la elaboración de la Identificación de Riesgos y peligros
Realizar exámenes médicos al inicio, durante y al final de la relación laboral. Estos exámenes deben practicarse cada dos años.	Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones.
Garantizar la capacitación y entrenamiento de seguridad y salud en el trabajo	Cooperar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
Establecer medidas de prevención.	Someterse a los exámenes médicos obligatorios establecidos por la norma.
Se deben asignar puestos de trabajo en relación con las competencias personales, profesionales y de género de los trabajadores.	Reportar cualquier incidente, accidente o enfermedad laboral, de manera inmediata.
Controlar las zonas de riesgo, y prever la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que se encuentre en el centro de trabajo.	Cooperar y responder con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario es sujeto de sanción o denuncia penal.

10.3. Medidas de prevención facultadas al empleador

El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales:

- Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.
- El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.
- Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro.
- Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.
- Mantener políticas de protección colectiva e individual.
- Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

10.4. Asignación de labores y competencias

El empleador considera las competencias personales, profesionales y de género de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, al momento de asignarles las labores.

Artículo 51°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

10.5. Información sobre el puesto de trabajo

El empleador transmite a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos.

Artículo 52°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

10.6. Indemnización por daños a la salud en el trabajo

El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.

Artículo 53°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

10.7. Sobre el deber de prevención

El empleador debe procurar el deber de prevención, el cual abarca:

- Toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador.
- Durante la ejecución de una labor bajo su autoridad.
- En el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo, el que comprende aquel que realice el trabajador en cumplimiento de una orden del empleador o la ejecución de una labor por encargo de éste, como parte de las funciones asignadas, incluso si ésta se desarrolla fuera del lugar y las horas de trabajo.

La norma hace un deslinde estableciendo que no se incluye el desplazamiento entre el domicilio del trabajador al lugar de trabajo y viceversa, salvo que:

- Esté contemplado en una norma sectorial por la naturaleza de la actividad.
- Sea una condición de trabajo.
- El desplazamiento se realice en un medio de transporte brindado por el empleador, de forma directa o a través de terceros.

10.8. Control y exposición en zonas de riesgo

El empleador controla y registra que solo los trabajadores, adecuada y suficientemente capacitados y protegidos, accedan a los ambientes o zonas de riesgo grave y específico.

Asimismo, el empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores.

Artículos 55° y 56°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

10.9. Exposición de riesgos psicosociales

Se considera que existe exposición a los riesgos psicosociales cuando:

- Se perjudica la salud de los trabajadores.
- Causando estrés y, a largo plazo, una serie de sintomatologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esqueléticas, mentales, entre otras.

La sintomatología clínica debe sustentarse en un certificado médico emitido por centros médicos o profesionales médicos debidamente calificados.

10.10. Evaluación de riesgos

El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo.

Si los resultados de la evaluación de riesgos lo hacen necesario, se realizan:

- a. Controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas.
- b. Medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 57°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

10.11. Investigación de daños en la salud de los trabajadores

El empleador realiza una investigación cuando se hayan producido daños en la salud de los trabajadores o cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas y tomar las medidas correctivas al respecto; sin perjuicio de que el trabajador pueda recurrir a la autoridad administrativa de trabajo para dicha investigación.

Artículo 58°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

10.12. Adopción de medidas de prevención

El empleador modifica las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 59°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

10.13. Equipos para la protección

El empleador proporciona a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, cuando no se puedan eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud este verifica el uso efectivo de los mismos.

Artículo 60°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

10.14. Revisión de indumentaria y equipos de trabajo

Por otra parte, el empleador adoptará las medidas necesarias, de manera oportuna, cuando se detecte que la utilización de indumentaria y equipos de trabajo o de protección personal representan riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 61°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

10.15. Costo de las acciones de seguridad y salud en el trabajo

El costo de las acciones, decisiones y medidas de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo o con ocasión del mismo no es asumido de modo alguno por los trabajadores.

Artículo 62°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

10.16. Interrupción de actividades en caso inminente peligro

El empleador establece las medidas y da instrucciones necesarias para que, en caso de un peligro inminente que constituya un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud de los trabajadores, estos puedan interrumpir sus actividades, e incluso, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio o lugar físico donde se desarrollan las labores. No se pueden reanudar las labores mientras el riesgo no se haya reducido o controlado.

Artículo 63°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

10.17. Protección de trabajadores en situación de discapacidad

El empleador garantiza la protección de los trabajadores que, por su situación de discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Estos aspectos son considerados en las evaluaciones de los riesgos y en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias.

Artículo 64°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

10.18. Evaluación de factores de riesgo para la procreación

En las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, se tiene en cuenta los factores de riesgo que puedan incidir en las funciones de procreación de los trabajadores; en particular, por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 65°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

10.19. Enfoque de género y protección de las trabajadoras

El empleador adopta el enfoque de género para la determinación de la evaluación inicial y el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos anual. Asimismo, debe implementar las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la Ley N° 28048 (01.08.2003).

Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría, en este sentido las medidas adoptadas deben mantenerse o modificarse para garantizar la protección de la trabajadora o del recién nacido durante el periodo de lactancia, al menos hasta el año posterior al parto. Se consideran situaciones susceptibles de poner en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto:

a. Riesgos generados por las condiciones de trabajo durante el período de gestación

- La exposición de la mujer gestante a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, procedimientos o condiciones de trabajo peligrosos, debido al lugar donde desarrolla las labores propias de su puesto de trabajo.
- La manipulación de sustancias peligrosas necesarias para la realización de las labores propias de su puesto de trabajo.

b. Riesgos adicionales derivados de cambios fisiológicos en la mujer gestante

- El deterioro preexistente en la salud de la mujer que, unido al estado de gestación, le impide desarrollar labores propias de su puesto de trabajo, sin constituir incapacidad temporal para el trabajo.
- El deterioro del estado de salud o condición física generado por el embarazo, que impide a la mujer gestante desarrollar labores propias de su puesto de trabajo, sin constituir incapacidad temporal para el trabajo.

10.20. Protección de los adolescentes

El empleador no emplea adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental, teniendo en cuenta las disposiciones legales sobre la materia. El empleador debe realizar una evaluación de los puestos de trabajo que van a desempeñar los adolescentes previamente a su incorporación laboral, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

El empleador practica exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los adolescentes trabajadores.

Artículo 67°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

10.21. Seguridad en las contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores

El empleador en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades conjuntamente con trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, o quien asuma el contrato principal de la misma, es quien garantiza:

- a. El diseño, la implementación y evaluación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios que se encuentren en un mismo centro de labores.
- b. El deber de prevención en seguridad y salud de los trabajadores de todo el personal que se encuentra en sus instalaciones.
- c. La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a la normativa vigente efectuada por cada empleador durante la ejecución del trabajo. En caso de incumplimiento, la empresa principal es la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse.
- d. La vigilancia del cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de sus contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que desarrollen obras o servicios en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo

correspondiente del principal. En caso de incumplimiento, la empresa principal es la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse.

Artículo 68°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

10.22. Prevención de riesgos en su origen

Los empleadores que diseñen, fabriquen, importen, suministren o cedan máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo disponen lo necesario para que:

- a. Las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro ni pongan en riesgo la seguridad o salud de los trabajadores.
- b. Se proporcione información y capacitación sobre la instalación adecuada, utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos.
- c. Se proporcione información y capacitación para el uso apropiado de los materiales peligrosos a fin de prevenir los peligros inherentes a los mismos y monitorear los riesgos.
- d. Las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias, así como cualquier otra información vinculada a sus productos, estén o sean traducidos al idioma castellano y estén redactados en un lenguaje sencillo y preciso con la finalidad que permitan reducir los riesgos laborales.
- e. Las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

El empleador adoptará disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de que los trabajadores utilicen las maquinarias, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo.

Artículo 69°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

10.23. Cambios en las operaciones y procesos

El empleador garantiza que los trabajadores hayan sido consultados antes de que se ejecuten los cambios en las operaciones, los procesos y en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 70°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

10.24. Información a los trabajadores

El empleador informa a los trabajadores:

- a. A título grupal, de las razones para los exámenes de salud ocupacional e investigaciones en relación con los riesgos para la seguridad y salud en los puestos de trabajo.
- b. A título personal, sobre los resultados de los informes médicos previos a la asignación de un puesto de trabajo y los relativos a la evaluación de su salud. Los resultados de los exámenes médicos, al ser confidenciales, no pueden ser utilizados para ejercer discriminación alguna contra los trabajadores en ninguna circunstancia o momento.

El incumplimiento del deber de confidencialidad por parte de los empleadores es pasible de acciones administrativas y judiciales a que dé lugar.

Artículo 71°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

11. Derechos y obligaciones de los trabajadores

11.1. Derechos de los trabajadores

11.1.1. Comunicación con los inspectores de trabajo

Todo trabajador tiene derecho a comunicarse libremente con los inspectores de trabajo, aun sin la presencia del empleador.

Artículo 72°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

11.1.2. Protección contra los actos de hostilidad

Los trabajadores, sus representantes o miembros de los comités o comisiones de seguridad y salud ocupacional están protegidos contra cualquier acto de hostilidad y otras medidas coercitivas por parte del empleador que se originen como consecuencia del cumplimiento de sus funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 73°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

11.1.3. Participación en los programas de capacitación

Asimismo, los trabajadores o sus representantes tienen la obligación de revisar los programas de capacitación y entrenamiento, y formular las recomendaciones al empleador con el fin de mejorar la efectividad de los mismos.

Artículo 74°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

11.1.4. Participación en la identificación de riesgos y peligros

Los representantes de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo participan en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos en el trabajo, solicitan al empleador los resultados de las evaluaciones, sugieren las medidas de control y hacen seguimiento de estas. En caso de no tener respuesta satisfactoria, pueden recurrir a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Artículo 75°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

11.1.5. Adecuación del trabajador al puesto de trabajo

Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.

Artículo 76°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

11.1.6. Protección de los trabajadores de contratistas, subcontratistas y otros

Por otro lado, los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores o bajo modalidades formativas o de prestación de servicios, tienen derecho al mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 77°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

11.1.7. Derecho de examen de los factores de riesgo

Los trabajadores, sus representantes y sus organizaciones sindicales tienen derecho a examinar los factores que afectan su seguridad y salud y proponer medidas en estas materias.

Artículo 78°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

11.2. Obligaciones del trabajador

En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- b. Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.
- c. No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados.
- d. Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.

- e. Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.
- f. Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo.
- g. Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.
- h. Reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- i. Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

Artículo 79°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

12. Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad

Mediante la Resolución Ministerial N° 312-2011/MINSA (26.04.2011), se aprobó el Documento Técnico “Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad”, norma que establece el listado de los exámenes médicos que deben realizarse y, por tanto, que serán exigibles a los empleadores.

Esta norma fue modificada por la R.M. N° 004-20014-MINSA (05.01.2014) y la R.M. N° 571-2014-MINSA (26.07.2014).

12.1. Finalidad y objetivo

La finalidad del referido Documento Técnico es proteger y promover la seguridad y salud de los trabajadores, así como generar ambientes de trabajo saludables y servicios ocupacionales adecuados para los trabajadores de todos los sectores económicos.

Asimismo, estos protocolos tienen como objetivo establecer el procedimiento de vigilancia de la salud de los trabajadores para identificar y controlar los riesgos ocupacionales en el trabajador, proporcionando información probatoria para fundamentar las medidas de prevención y control en los ambientes de trabajo.

12.2. Ámbito de aplicación

Este Documento Técnico es de aplicación en todos los establecimientos del sector salud, tales como: Ministerio de Salud, Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales, EsSalud, sanidad de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, clínicas privadas, y personas naturales o jurídicas que prestan servicios de Salud Ocupacional en el ámbito nacional.

PROTOCOLOS DE EXÁMENES MÉDICO OCUPACIONALES Y GUÍAS DE DIAGNÓSTICO DE LOS EXÁMENES MÉDICOS OBLIGATORIOS POR ACTIVIDAD

	Evaluaciones del estado de salud		Evaluaciones cualitativas y cuantitativas.	
	Formas de vigilancia de la salud de los trabajadores	Obligatorio	Evaluación médica pre-empleo o pre-ocupacional	Se realiza al trabajador antes de que ingrese al puesto de trabajo.
			Evaluación médica ocupacional periódica	Será determinada por el Médico Ocupacional, se realizará de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador, por lo menos cada 2 años. ^(*)
		Facultativo ^(**)	Evaluación Médico Ocupacional de Retiro o de Egreso	Es facultativo, solo será obligatorio si es solicitado por el trabajador
		Obligatorio	Otras evaluaciones médico ocupacionales:	Por cambios de ocupación o puesto de trabajo Por reincorporación laboral: Evaluación que se realiza posterior a incapacidad temporal prolongada. Por contratos temporales de corta duración: El servicio de salud ocupacional que atiende actualmente al trabajador puede solicitar una copia de los exámenes médico pre-ocupacionales previa autorización del trabajador con 3 meses de antigüedad al servicio de salud ocupacional que atendió al trabajador por última vez.
Clasificación de los trabajadores según su evaluación médica	Apto		Trabajador sano o con hallazgos clínicos que no generan pérdida de capacidad laboral, ni limitan el normal ejercicio de su labor.	
Clasificación de los trabajadores según su evaluación médica	Apto con restricciones		Aquel trabajador que a pesar de tener algunas patologías, o condiciones pre-patológicas puede desarrollar la labor habitual teniendo ciertas precauciones, para que estas no pongan en riesgo su seguridad, disminuyan su rendimiento, o puedan verse agravadas deben ser incluidos en programas de vigilancia específicos.	
	No apto		Trabajador que por patologías, lesiones o secuelas de enfermedades o accidentes tienen limitaciones orgánicas que les hacen imposible la labor.	
Prestación de Servicios del Médico Ocupacional ^(***)	Por su capacidad		Servicios para una sola empresa y/o ambiente de trabajo. Servicios comunes a varias empresas y/o ambientes de trabajo.	
	Por el N° de trabajadores	1 a 499	No se exige un mínimo de horas. Deberá tenerse un Plan Anual de Salud Ocupacional y un Programa de Vigilancia de ST.	
		500 a más	6 horas de permanencia diaria por 5 días a la semana (servicios internos).	

(*) Modificado por la Ley N° 30222

(**) Los exámenes de retiro son obligatorios para aquellos trabajadores que realicen actividades de alto riesgo.

(***) Modificado por la R.M. N° 571-2014/MINSA. No aplica para aquellos trabajadores que realicen actividades de alto riesgo.

12.3. Factores de riesgo para la salud de los trabajadores

Los factores de riesgos para la salud de los trabajadores son el conjunto de propiedades que caracterizan la situación de trabajo, y pueden afectar la salud del trabajador. Estos factores de riesgos pueden ser:

- Sustancias químicas (humos, polvo, vapores, gases y nieblas).
- Factores físicos (como los ruidos, las radiaciones, las vibraciones, condiciones termohigrométricas).
- Factores biológicos (como VHB, VIH, TB, malaria, leishmania).
- Factores ergonómicos (como ejercer una fuerza excesiva, trabajar en posturas incómodas, realizar tareas repetitivas, levantar elementos muy pesados).
- Factores mecánicos (como los riesgos asociados con las máquinas: puntos de entrada a sistemas de rodillos o cilindros, grúas o vehículos elevadores de horquilla).
- Factores asociados con la energía (como los riesgos de los sistemas eléctricos o las caídas de lugares elevados).
- Factores asociados con la conducción de vehículos (como conducir en tormentas de nieve o de lluvia o conducir vehículos con mal mantenimiento o con los que el conductor no está familiarizado).
- Factores de riesgo psicosociales del trabajo.

12.4. Tipos de vigilancia de la salud de los trabajadores

- a. Evaluaciones del estado de salud de los trabajadores:** Son evaluaciones médicas de la salud de los trabajadores antes, a intervalos periódicos, y después de terminar el desarrollo de las actividades en un puesto de trabajo, que entrañen riesgos susceptibles de provocar perjuicios para su salud o de contribuir a tales perjuicios. Así como en el análisis de la ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedades relacionadas al trabajo y de los estados pre patogénicos en un determinado período de tiempo.
- b. Evaluaciones de riesgos para la salud de los trabajadores:** Evaluaciones cualitativas de los agentes o factores de riesgo de naturaleza físico, químico, y biológicos de acuerdo a las metodologías de la Gestión del Riesgo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MTPE), del National Institut for Occupational Safety and Health de los EE.UU. (NIOSH) o de la Occupational Safety and Health Administration de los EE.UU. (OSHA).

12.5. Exámenes médico ocupacionales

- a. Evaluación Médica Pre-empleo o Pre-ocupacional:** Es la evaluación médica que se realiza al trabajador antes de que ingrese al puesto de trabajo. Tiene por objetivo determinar el estado de salud al momento del ingreso, y su aptitud al puesto de trabajo.
Los trabajadores deberán acreditar su estado de salud mediante un certificado médico ocupacional que tendrá validez por un período de dos años, siempre y cuando se mantengan en la misma actividad económica.
En el caso de las relaciones laborales que excedan el periodo de prueba y no superen los dos años, el examen médico de ingreso y el certificado respectivo serán válidos. Para todo efecto, pudiendo ser presentados ante el próximo empleador, siempre y cuando el trabajador se mantenga laborando en la misma actividad económica, con lo cual no se requerirá imperativamente practicar un nuevo examen de este tipo.
- b. Evaluación Médico Ocupacional Periódica:** Se realiza con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, que se asocian al puesto de trabajo y los estados pre patogénicos.

La periodicidad de la evaluación será determinada por el Médico Ocupacional, se realizará de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador, por lo menos cada dos años. Los antecedentes que se registren en la evaluación médica periódica, se actualizarán a la fecha de la evaluación correspondiente y se revisarán comparativamente, cada vez que se realicen este tipo de evaluaciones. Los certificados de los exámenes médicos ocupacionales periódicos tienen el mismo periodo de vigencia que los pre-ocupacionales.

c. Evaluación Médico Ocupacional de Retiro o de Egreso: Al término de la relación laboral, se podrá realizar el examen médico de retiro o egreso, siendo a partir de ahora facultativo, el cual solo revestirá obligatoriedad cuando sea solicitado de forma escrita por el trabajador.

d. Otras evaluaciones médico ocupacionales:

- Por cambios de ocupación o puesto de trabajo: Esta evaluación se realiza al trabajador cada vez que éste cambie de ocupación y/o de puesto de trabajo, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que se detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia.
- Por reincorporación laboral: Evaluación que se realiza posterior a incapacidad temporal prolongada.
- Por contratos temporales de corta duración: El Servicio de Salud Ocupacional que atiende actualmente al trabajador puede solicitar una copia de los Exámenes Médico Ocupacionales previa autorización del trabajador con 3 meses de antigüedad al Servicio de Salud Ocupacional que atendió al trabajador por última vez. Este procedimiento solo es válido para los Exámenes Médicos Pre Ocupacionales que realicen los Servicios de Salud Ocupacional que atiende actualmente al trabajador.

OBLIGACIÓN DE REALIZAR EXÁMENES MÉDICOS			
Oportunidad del examen			
	Inicio	Durante	Finalizar
Trabajador común	Obligatorio	Obligatorio cada 2 años	Facultativo
Trabajador de riesgo	Obligatorio	Obligatorio cada 2 años Salvo norma sectorial	Obligatorio
Solicitud trabajador o empleador	–	–	Obligatorio

El médico ocupacional determina la aptitud del trabajador en las evaluaciones médico ocupacionales en relación al puesto de trabajo:

- a. Apto:** Trabajador sano o con hallazgos clínicos que no generan pérdida de capacidad laboral ni limitan el normal ejercicio de su labor.
- b. Apto con restricciones:** Aquel trabajador que a pesar de tener algunas patologías, o condiciones pre-patológicas puede desarrollar la labor habitual teniendo ciertas precauciones, para que estas no pongan en riesgo su seguridad, disminuyan su rendimiento, o puedan verse agravadas deben ser incluidos en programas de vigilancia específicos.
- c. No Apto:** Trabajador que por patologías, lesiones o secuelas de enfermedades o accidentes tienen limitaciones orgánicas que les hacen imposible la labor.

El médico ocupacional debe desarrollar las actividades de vigilancia de la salud de los trabajadores en un programa anual de Salud Ocupacional, establecidas por la Autoridad de Salud, asimismo el análisis de la información de vigilancia de la salud de los trabajadores, en forma anual, mediante tasas de frecuencia de eventos relacionadas a la salud de los trabajadores.

12.6. Exámenes médicos obligatorios por actividad

Existen factores de riesgo y daños a la salud en los trabajadores propios de cada sector de implicancia en la salud pública, en donde los exámenes médico ocupacionales además de criterio técnico del médico ocupacional, se deberá realizar exámenes complementarios específicos, de forma obligatoria y deben de realizarse de acuerdo a las Guías Técnicas aprobadas por la Autoridad Nacional en Salud, teniendo como referencia el siguiente cuadro detallado:

Actividad Económica	Daños para la Salud	Factores de Riesgo	Exámenes Complementarios Específicos
- Sector Salud, - Segregadores y recicladores de residuos sólidos - Centros Penitenciarios	Infecciones Relacionadas al Trabajo	VIH, VHB, VHC, TB	Examen serológico para VHB, VHC, VIH, BK en esputo, Radiografía de tórax ántero posterior y lateral
- Sector Salud incluyendo la industria farmacéutica, - Industria alimentaria, de especias, incluyendo la industria cervecera, - Agricultura, incluyendo industria del café, té, floristas, - Industria textil, peletería - Industria de colorantes, pintores, - Peluquerías, - Industria de madera, - Soldadura.	Asma Ocupacional y Síndrome de Disfunción reactiva de las Vías Aéreas	Alérgenos de elevado peso molecular y de bajo peso molecular	Hemograma completo, Medición seriada de la hiperactividad bronquial inespecífica, Radiografía de tórax ántero posterior y lateral, Espirometría basal
- Agricultura, incluyendo industria del café, té, floristas, - Industria textil, peletería - Industria de la madera, - Soldadura. - Construcción - Minería - Servicios (financieras, instituciones de atención al cliente, supermercados, instituciones educativas, trabajo de estiba, incluidas las que usan pantallas de visualización)	Afecciones Oftalmológicas (conjuntivitis químicas, queratoconjuntivitis, catarata, blefaritis, neuritis óptica)	Polvo, humo, gases, neblina, rocío, radiaciones, bacterias y virus	Pruebas de sensibilidad mucosa Exámenes oftalmológicos
- Minería, - Construcción, trabajos en canteras, - Industria del vidrio y porcelana, - Fabricación en chorro de arena y esmeril, - Fabricación de refractarios - Fabricación de papel - Industria del Amianto	Neumoconiosis	Polvo de Sílice Fibra de Amianto	Radiografía de tórax ántero posterior y lateral (según la metodología de lectura de placas de la Organización Internacional del Trabajo-OIT) Espirometría basal
Actividades donde se ponga en contacto con la piel sustancias de bajo peso molecular, y de alto peso molecular	Dermatitis Ocupacionales, (dermatosis de contacto, urticaria de contacto, cambios esclerodermiformes, fotodermatitis, cáncer cutáneo, despigmentación, e infecciones	Sustancias de bajo peso Molecular por debajo de los 1000 Dalton y por encima de los 1000 Dalton	Pruebas de sensibilidad mucocutánea Luz de Wood Maniobra de Nikolsky Examen directo de dermatofitos Hemograma

Actividad Económica	Daños para la Salud	Factores de Riesgo	Exámenes Complementarios Específicos
Fabricación y empleo de Aminas Aromáticas	Neoplasia Maligna de Vejiga	Aminas Aromáticas	Pruebas de ecografías transpúbica en general Determinación de la metahe-moglobina en sangre y de la p-aminofenol en orina
Fabricación, extracción, y manipulación de Benceno	Leucemias	Benceno	Hemograma completo Recuento de plaquetas Determinación de Fenal en la orina
Fabricación de Cloruro de Vinilo Monómero	Neoplasia Maligna de Hígado y Conductos Biliares Intrahepáticos	Cloruro de Vinilo	Ecografía hepática en general Hepatograma Completo
- Fabricación de pigmentos, - Deshollinado de chimeneas, Pavimentación de carreteras, - Fabricación de cables eléctricos, fabricación en los que se utilice polvo de carbón - Conductores de vehículos automóviles, mecánicos - Trabajos en combustión (calderas), - Trabajos de impresión de artes graficas, - Producción de Aluminio	Carcinoma de Células Escamosas	Hidrocarburos Aromáticos Policíclicos	Pruebas de sensibilidad mucocutánea, y exámenes de piel en general Luz de Wood Maniobra de Nikolsky
Trabajos expuestos a acción de Rayos X, o de sustancias radioactivas naturales o artificiales, o cualquier fuente de emisión corpuscular	Leucemias	Radiación Ionizante	Hemograma completo
Extracción, tratamiento, preparación, empleo y manipulación de Mercurio de sus amalgamas de sus combinaciones	Intoxicación por Mercurio	Mercurio	Determinación de mercurio en orina Determinación de mercurio en eritrocitos y en el plasma Examen neurológico especializado
Extracción, tratamiento, preparación, empleo y manipulación de Plomo, sus minerales, sus aleaciones, sus combinaciones, y de todos los productos que lo contengan	Intoxicación por Plomo	Plomo	Determinación de plomo en sangre Determinación de protoporfirina en eritrocitos, y ácido delta amino levulínico en orina
Fabricación, transporte y uso de productos plaguicidas que contiene órgano clorados, fosforados y carbamatos incluyendo el sector agricultura	Intoxicación por Plaguicidas	Órgano Fosforados y Carbamatos Órgano Clorados	Determinación de la actividad de la colinesterasa eritrocitaria, Determinación del compuesto órgano fosforado y de órgano clorados o de sus metabolitos en los materiales biológicos (orina, sangre).
Trabajos que exponen a ruido por encima de los 80 decibeles durante 8 horas diarias, 40 horas semanales, incluyendo todo el sector de la industria y del sector textil.	Hipoacusia	Ruido	Otoscopía Acuametrías Audiometría

Actividad Económica	Daños para la Salud	Factores de Riesgo	Exámenes Complementarios Específicos
• Trabajos que exponen a repetitividad, sobrecarga, levantamiento de carga y posturas forzadas, • Sector de servicios (financieras, instituciones de atención al cliente, supermercados, instituciones educativas, trabajo de estiba, incluidas las que usan computadora)	Afecciones Músculo esqueléticas	Factores de Riesgos Disergonómicos	Evaluación Músculo esquelética Evaluación Neurológica
• Sector Pesca. • Trabajos de recicladores. • Trabajos en espacios confinados. • Trabajos en silos.	Intoxicaciones por Gases Tóxicos	Bióxido de carbono, amoníaco, sulfuro de hidrógeno y monóxido de carbono	Glicemia Concentración plasmática de carboxi-hemoglobina Hemograma completo
• Conductores de vehículos automóviles, y el sector transporte.	Accidentes de Tránsito	Somnolencia, fatiga, monotonía, estrés	Test de fatiga, somnolencia y de estrés
• Construcción • Servicios incluyendo sector electricidad, telecomunicaciones e hidrocarburos.	Accidentes	Trabajo en Altura Espacios Confinados	Test psicológicos para fobias y de estrés

12.7. Obligación de contar con médico ocupacional para las actividades de alto riesgo

Las empresas cuyas actividades sean consideradas de alto riesgo deben de contar con un médico ocupacional de acuerdo al siguiente detalle:

- Para las empresas y/o ambientes que tengan mas de 501 trabajadores, deberán procurar la presencia de un médico ocupacional o con especialización en esta materia por un período de 5 días a la semana con una jornada mínima de 6 horas diarias.
- Para las empresas y/o ambientes de trabajo que cuenten con menos de 500 trabajadores, sin la exigencia de un mínimo de horas presenciales.

Asimismo, mediante la Resolución Ministerial N° 004-2014/MINSA (05.01.2014) se ha establecido que de manera temporal, por un plazo de tres años (hasta el 06.01.2017) los médicos que no cuenten con la especialización de medicina ocupacional, deberán cumplir con cualquiera de los siguientes requisitos:

- Médico cirujano colegiado y habilitado por el Colegio Médico del Perú, egresado de la maestría en salud ocupacional o maestría en salud ocupacional y ambiental o maestría en medicina ocupacional y medio ambiente, con un mínimo de un año de experiencia en medicina del trabajo o salud ocupacional.
- Médico cirujano colegiado y habilitado por el Colegio Médico del Perú con diplomado en salud ocupacional de un mínimo de 36 créditos, expedido por una escuela o facultad de medicina o de ciencias de la salud de una universidad pública o privada; con un mínimo de 3 años de experiencia en medicina del trabajo o salud ocupacional.

Adicionalmente a estos requisitos, deberán aprobar un curso que incluya pruebas funcionales en Salud Ocupacional, con un mínimo de 48 horas, dictado y certificado por una universidad pública o privada con escuela o facultad de medicina o de ciencias de la salud o por el Instituto Nacional de Salud en coordinación con la Dirección General de Salud Ambiental.

13. Información de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales

13.1. Políticas en el plano nacional

a. Efectos de la información en la política nacional

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de aplicar, examinar y evaluar periódicamente la política nacional en seguridad y salud en el trabajo en base a la información en materia de:

- Registro, notificación e investigación de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en coordinación con el Ministerio de Salud.
- Registro, notificación e investigación de los incidentes peligrosos.
- Recopilación, análisis y publicación de estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.

b. Efectividad de la información

La información en materia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incidentes peligrosos debe permitir:

- Prevenir los accidentes y los daños a la salud originados por el desarrollo de la actividad laboral o con ocasión de esta.
- Reforzar las distintas actividades nacionales de recolección de datos e integrarlas dentro de un sistema coherente y fidedigno en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.
- Establecer los principios generales y procedimientos uniformes para el registro y la notificación de accidentes de trabajo, las enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos en todas las ramas de la actividad económica.
- Facilitar la preparación de estadísticas anuales en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.
- Facilitar análisis comparativos para fines preventivos promocionales.

13.2. Políticas en el plano de las empresas y centros médicos asistenciales

a. Deber de información ante el sector trabajo

Todo empleador debe informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo lo siguiente:

- Todo accidente de trabajo mortal.
- Los incidentes peligrosos que pongan en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores o a la población.
- Cualquier otro tipo de situación que altere o ponga en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitado en el ámbito laboral.

Asimismo, los centros médicos asistenciales que atiendan al trabajador por primera vez sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales registradas o las que se ajusten a la definición legal de estas están obligados a informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La notificación de los accidentes, incidentes o situaciones peligrosas debe realizarse en los siguientes plazos:

– Empleadores:

- Los Accidentes de Trabajo Mortales y los Incidentes Peligrosos: dentro del plazo máximo de veinticuatro (24) horas de ocurridos.

- **Centro Médico Asistencial (público, privado, militar, policial o de seguridad social):**
 - Los Accidentes de Trabajo: hasta el último día hábil del mes siguiente de ocurrido.
 - Las Enfermedades Ocupacionales: dentro del plazo de cinco (05) días hábiles de conocido el diagnóstico.

La obligación de informar cualquier otro tipo de situaciones que alteren o pongan en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitadas en el ámbito laboral, se efectuará en aquellos casos específicos que sean solicitados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

b. Reporte de información con labores bajo tercerización

La entidad empleadora que contrate obras, servicios o mano de obra proveniente de cooperativas de trabajadores, de empresas de servicios, de contratistas y subcontratistas, así como de toda institución de intermediación con provisión de mano de obra, es responsable de notificar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y las enfermedades profesionales, bajo responsabilidad.

Se considerará cumplida la obligación de comunicación, cuando se trate de enfermedad profesional o accidente de trabajo no mortal, con la exhibición del registro de enfermedades ocupacionales y de accidentes de trabajo a la Inspección del Trabajo.

c. Reporte de enfermedades ocupacionales

Las enfermedades ocupacionales incluidas en la tabla nacional o que se ajustan a la definición legal de estas enfermedades que afecten a cualquier trabajador, independientemente de su situación de empleo, son notificadas por el centro médico asistencial público o privado, dentro de un plazo de cinco días hábiles de conocido el diagnóstico al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Ministerio de Salud.

La omisión al cumplimiento de este deber de notificación supone una falta leve cuya base imponible de sanción es del 50% de 1 UIT al 100% de 5 UIT's.

d. Características del reporte

Considerando las características propias de las enfermedades ocupacionales, la notificación es obligatoria aun cuando el caso sea diagnosticado como:

- Sospechoso - Probable.
- Definitivo - Confirmado.

La comunicación notificación debe respetar el secreto del acto médico conforme a la Ley N° 26842 (20.07.97), Ley General de Salud.

e. Reporte de accidentes de trabajadores independientes

En el caso de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos que afecten a trabajadores independientes, la notificación está a cargo del mismo trabajador o de sus familiares en el centro asistencial que le brinda la primera atención, el cual procede a la debida comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como al Ministerio de Salud.

f. Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos

Las entidades empleadoras deben contar con un registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en el centro de labores, debiendo ser exhibido en los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, asimismo se debe mantener archivado el mismo por espacio de diez años posteriores al suceso.

g. Exhibición y archivo de registros

En los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, la empresa debe exhibir los registros (ver numeral 9), debiendo consignarse los eventos ocurridos en los doce últimos meses y mantenerlo archivado (ver numeral 9.4). Adjunto a los registros de la empresa, deben mantenerse las copias de las notificaciones de accidentes de trabajo.

COMUNICACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES OCUPACIONALES E INCIDENTES DE TRABAJO				
Suceso	Encargado de comunicar	Entidad a la que se comunica	Oportunidad	Formulario
Accidentes de trabajo mortales	Empleador	Al MTPE.	Dentro de las 24 horas de ocurrido el hecho.	Formulario N° 01 (Anexo 01 del RSST) ⁽⁵⁾ .
Accidentes de trabajo no mortales	Empleador	Al Centro Médico Asistencial donde el trabajador accidentado es atendido.	(2)	(3)
	Centro Médico Asistencial (público, privado, militar, policial o de seguridad social) donde el trabajador accidentado es atendido por primera vez.	Al MTPE.	Hasta el último día hábil del mes siguiente.	Formulario N° 02 (Anexo 02 del RSST) ⁽⁵⁾ .
Enfermedades ocupacionales ⁽¹⁾	Centro Médico Asistencial público o privado.	Al MTPE.	Dentro de los 5 días hábiles de conocido el diagnóstico.	Formulario N° 02 (Anexo 02 del RSST) ⁽⁵⁾ .
Incidentes peligrosos que ponga en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores y/o de la población ⁽⁴⁾	Empleador.	Al MTPE.	Dentro de las 24 horas de producido.	Formulario N° 01 (Anexo 01 del RSST) ⁽⁵⁾ .

(1) Se entiende como enfermedades ocupacionales, a las incluidas en la tabla nacional o a las que se ajustan a la definición legal de enfermedades ocupacionales, que afecten a cualquier trabajador, independientemente de su situación de empleo. Considerando las características propias de las enfermedades ocupacionales la notificación es obligatoria así el caso sea diagnosticado como:

- Sospechoso - Probable.
- Definitivo - Confirmado.

La comunicación-notificación debe respetar el secreto del acto médico conforme a la Ley N° 26842 (20.07.97), Ley General de Salud.

(2) El RSST no contiene plazo alguno, consideramos que se debe presentar en la misma oportunidad en que se lleva al trabajador al Centro Médico Asistencial para su atención.

(3) El RSST no establece un Formulario, entendemos que éste será el otorgado por el Centro Médico Asistencial.

(4) La norma sectorial correspondiente, también deberá regular la obligación de comunicar estos incidentes al MTPE.

(5) Formularios modificados por el D.S. N° 008-2010-TR (02.09.2010).

13.3. Publicación de estadísticas

Para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe:

- Entregar a cada trabajador copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Adjuntar al contrato de trabajo la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo.
- En los centros de trabajo con menos de veinte trabajadores son los mismos trabajadores quienes nombran al supervisor de seguridad y salud en el trabajo.
- Brindar facilidades económicas y licencias con goce de haber para la participación de los trabajadores en cursos de formación en la materia.
- Elaborar un mapa de riesgos con la participación de la organización sindical, representantes de los trabajadores, delegados y el comité de seguridad y salud en el trabajo, el cual debe exhibirse en un lugar visible.

h. Registro en caso de pluralidad de afectados

Cuando un mismo suceso cause lesiones a más de un trabajador, debe consignarse un registro de accidente de trabajo por cada trabajador.

13.4. Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales

Por medio del D.S. N° 012-2010-TR (11.11.2010), se dictaron disposiciones relativas a la obligación de los empleadores y Centros Médicos Asistenciales de reportar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. Es por ello que, dentro de los plazos y términos establecidos anteriormente, los empleadores y Centros Médicos Asistenciales, deben cumplir con la obligación de notificar los acontecimientos, según corresponda, mediante el empleo del Sistema Informático de Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, aplicativo electrónico puesto a disposición de los usuarios en el portal institucional del MTPE (www.mintra.gob.pe).

Artículos 2° y 3°, D.S. N° 012-2010-TR (11.11.2010)

Sin embargo, en aquellas zonas geográficas en las que no exista acceso a Internet, con carácter excepcional, la notificación correspondiente se efectuará mediante el empleo de los siguientes instrumentos:

- **Formulario 1:** Para el cumplimiento de la obligación del empleador de notificar accidentes de trabajo mortales e incidentes peligrosos.
- **Formulario 2:** Para el cumplimiento de la obligación de los Centros Médicos Asistenciales de notificar los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Artículo 4°, D.S. N° 012-2010-TR (11.11.2010)

13.5. Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales

La Ley de seguridad y salud en el trabajo y su reglamento, establecen la obligación de los empleadores y centros médicos asistenciales públicos, privados, militares, policiales de seguridad social, de notificar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. Para ello, mediante Decreto Supremo N° 012-2014-TR (31.10.2014) se ha creado el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, dicho registro estará conformado por los siguientes formularios:

- Formulario N° 01, "Notificación de los Accidentes de Trabajo Mortales e Incidentes Peligrosos".
- Formulario N° 02, "Notificación de los Accidentes de Trabajo No Mortales y Enfermedades Ocupacionales".
- Las respectivas tablas y fichas técnicas para el llenado de dichos formularios.

Si bien, la norma que crea este registro está vigente desde el 01.11.2014, se ha dispuesto que la implementación de los formularios mencionados se realizará dentro de un plazo de 120 días hábiles.

14. Investigación de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos

El empleador, conjuntamente con los representantes de las organizaciones sindicales o trabajadores, realizan las investigaciones de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, los cuales deben ser comunicados a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas de prevención adoptadas.

Por otro lado, para los accidentes de trabajo mortales, el empleador, conjuntamente con la autoridad administrativa de trabajo, debe realizar las investigaciones con la participación de los representantes de las organizaciones sindicales o trabajadores.

El ente encargado de realizar las fiscalizaciones es el Sistema de Inspección del Trabajo quien es responsable de ejecutar las inspecciones necesarias para cautelar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para dichos efectos, el sistema informático contará con un sistema de alerta que notificará al Sistema Integrado de Inspección del Trabajo (SIIT) la realización de la diligencia de inspección. El Director o Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, o quien haga sus veces, es responsable por el cumplimiento oportuno de las fiscalizaciones, debiendo adoptar las medidas administrativas, logísticas o de gestión necesarias para garantizar su implementación.

En cualquier caso, y de acuerdo a los reportes generados por el sistema, la Dirección de Inspección del Trabajo prioriza la inmediata fiscalización de los accidentes de trabajo mortales y enfermedades ocupacionales. Excepcionalmente, si las circunstancias o urgencia del caso lo amerita, las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, o los que hagan sus veces, podrán solicitar a la Dirección General de Inspección del Trabajo el apoyo de inspectores especializados para la realización de las diligencias requeridas.

La información que se recabe durante la inspección debe ser complementada en el Sistema Informático por el inspector encargado de efectuar dicha diligencia, en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de realizada, bajo responsabilidad.

14.1. Finalidad de las investigaciones

Se investigan los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, de acuerdo con la gravedad del daño ocasionado o riesgo potencial, con el fin de:

- Comprobar la eficacia de las medidas de seguridad y salud vigentes al momento del hecho.
- Determinar la necesidad de modificar dichas medidas.
- Comprobar la eficacia, tanto en el plano nacional como empresarial de las disposiciones en materia de registro y notificación de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.

14.2. Publicación de la información de las inspecciones

La autoridad administrativa de trabajo realiza y publica informes de las investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos que entrañen situaciones de grave riesgo efectivo o potencial para los trabajadores o la población.

Elementos mínimos de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	
Documentos	- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (para empleadores de 20 a más trabajadores). - Política y objetivos en materia de SST. - Identificación de Peligros y Riesgos (IPER). - Mapa de riesgos. - Planificación de acción preventiva. - Programa anual de SST.
Capacitaciones	Por lo menos 4 al año
Actualizaciones de los documentos	- Identificación de Peligros y Riesgos por lo menos 1 vez al año. - Actualizaciones de los registros de los últimos 12 meses para su exhibición.
Contratos de trabajo	Se debe incluir en el contrato de trabajo las condiciones en las cuales se desarrollan las actividades y los posibles riesgos a lo que se ve expuesto el trabajador.
Cómite de seguridad y Salud en el Trabajo	Empresas de 20 a más trabajadores.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	Empresas de menos de 20 trabajadores.

15. Inspección de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo

Cuando la Inspección de Trabajo constate el incumplimiento de una norma de seguridad y salud en el trabajo, el inspector debe acreditar que dicho incumplimiento ha originado el accidente de trabajo o enfermedad profesional, consignando ello en el acta de infracción.

Culminado el procedimiento sancionador, el expediente se remite a la Dirección General de Inspección del Trabajo para la determinación del daño.

Para la determinación del daño, a solicitud de la Dirección General de Inspección del Trabajo, el Centro de Conciliación y Arbitraje de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud - CECONAR remitirá un listado de peritos de su Registro Especializado. La Dirección designará los peritos que correspondan, de acuerdo al caso concreto, para que emitan la evaluación pericial del caso. El costo del peritaje es de cargo del empleador.

En el caso de los trabajadores que no están sujetos al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, la Dirección General de Inspección del Trabajo emite resolución con base al examen pericial y al expediente de inspección, declarando el daño y determinando la indemnización con base a una tabla de indemnización por daño que será aprobada mediante Resolución Ministerial.

En el caso de los trabajadores sujetos al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, el informe pericial constituye prueba conforme a las reglas de solución de controversias de este seguro.

15.1. Funciones de la inspección de trabajo

El Sistema de Inspección del Trabajo, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene a su cargo el adecuado cumplimiento de las leyes y reglamentos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, y de prevención de riesgos laborales.

La inspección del trabajo está encargada de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, de orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, y de aplicar las sanciones establecidas en la Ley N° 28806 (22.07.2006), Ley General de Inspección del Trabajo.

15.2. Facultades de los inspectores de trabajo

Los inspectores de trabajo están facultados para:

- Incluir en las visitas de inspección a los trabajadores, sus representantes, los peritos y los técnicos, y los representantes de los comités paritarios o aquellos designados oficialmente que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales sobre seguridad y salud en el trabajo se observan correctamente.
- Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos y grabación de imágenes y levantar croquis y planos.
- Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Requerir al sujeto inspeccionado que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en los equipos de trabajo o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores, de conformidad con las normas de la inspección de trabajo.

- Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, con el apoyo de la fuerza pública.
- Proponer a los entes que gestionan el seguro complementario de trabajo de riesgo la exigencia de las responsabilidades que procedan en materia de seguridad social en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales causados por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.
- Entrevistar a los miembros del comité paritario y representantes de organizaciones sindicales, con independencia de la actuación inspectora.

15.3. Participación de peritos y técnicos en actuaciones inspectivas

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y gobiernos locales, el Ministerio de Salud y los órganos de la administración pública proporcionan peritos y técnicos, debidamente calificados, a la inspección de trabajo, para el adecuado ejercicio de las funciones de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En el caso del sector de energía y minas, las direcciones nacionales, regionales y locales organizan, contratan y proporcionan personal técnico especializado para el desarrollo de las actuaciones inspectivas que realice el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

15.4. Remisión de información al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La inspección del trabajo facilita al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y a los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo, de oficio o a petición de los mismos, la información que disponga y resulte necesaria para el ejercicio de sus respectivas funciones y competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo.

15.5. Intervención del Ministerio Público

Si, con ocasión del ejercicio de la función de inspección en las empresas, se apreciase indicios de la presunta comisión de delito vinculado a la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, la inspección del trabajo remite al Ministerio Público los hechos que haya conocido y los sujetos que pudieran resultar afectados.

15.6. Origen de las actuaciones inspectivas

Las actuaciones inspectivas en materia de seguridad y salud en el trabajo tienen su origen en alguna de las siguientes causas:

- Por orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- A solicitud fundamentada de otro órgano del sector público o de cualquier órgano jurisdiccional, en cuyo caso deben determinarse las actuaciones que le interesan y su finalidad.
- Por denuncia del trabajador.
- Por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.
- Por iniciativa de los inspectores de trabajo cuando, en las actuaciones que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- A petición de los empleadores y los trabajadores, así como de las organizaciones sindicales y empresariales.

Principales modificaciones y obligaciones de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
– Aplicación del principio de primacía de la realidad.
– Creación del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
– Creación de Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.
– Orden de prioridad para la aplicación de medidas de prevención y protección.
– Conservación de registros relativos a enfermedades ocupacionales por un periodo de 20 años.
– A partir de 20 o más trabajadores: • Comité de seguridad y salud en el trabajo. • Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
– Menos de 20 trabajadores. • Supervisor de seguridad y salud en el trabajo.
– Facilidades para los representantes y supervisores.
– Obligación de realizar no menos de 4 capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo.
– Organizar un servicio de seguridad y salud en el trabajo propio o común a varios empleadores, cuya finalidad sea preventiva.
– Evaluación inicial o estudio de línea de base como diagnóstico de la salud y seguridad en el trabajo.
– Practicar exámenes médicos ocupacionales, en concordancia con la Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA (26.04.2011), norma que aprueba el Documento Técnico “Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad”.
– Enfoque de género y protección de las trabajadoras para la determinación de la evaluación inicial y el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos anual.
– Información a los trabajadores: • A título grupal, de las razones para los exámenes de salud ocupacional e investigaciones. • A título personal, sobre los resultados de los informes médicos.
– Responsabilidad solidaria frente a daños y perjuicios entre la empresa principal y sus contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores.
– Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en el centro de labores. Mantener archivado el mismo por 10 años posteriores al suceso.
– Participarán en el reparto de las utilidades en igualdad de condiciones, los trabajadores que hayan sufrido accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y que haya dado lugar a descanso médico.

15.7. Requerimiento en caso de infracción

En las actuaciones de inspección que deriven en la aplicación de medidas de recomendación y asesoramiento técnico, de comprobarse la existencia de una infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo, se requiere al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, y de las modificaciones necesarias en las instalaciones, en los equipos o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.

15.8. Paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente

En las actuaciones de inspección, cuando los inspectores comprueben que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores pueden ordenar la inmediata paralización o la prohibición de los trabajos o tareas, conforme a los requisitos y procedimientos establecidos en la Ley N° 28806 (22.07.2006), Ley

General de Inspección del Trabajo.

Es importante mencionar que las órdenes de paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente son inmediatamente ejecutadas, se debe entender que estamos ante éstas cuando en cualquier caso sin perjuicio del pago de las remuneraciones o de las indemnizaciones que procedan a los trabajadores afectados, así como de las medidas que puedan garantizarlo.

16. Responsabilidad por incumplimiento a la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores

En materia de seguridad y salud en el trabajo, la entidad empleadora principal responde directamente por las infracciones que, en su caso, se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios, los trabajadores de las empresas y entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones.

Asimismo, las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y complementarios responden directamente por las infracciones por el incumplimiento de su deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destacados en sus instalaciones.

Artículo 103°, Ley N° 29783 (20.08.2011)

17. Precisiones

17.1. Supervisión en la actividad de minería

A través de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se transfiere las competencias de fiscalización minera, establecidas en la Ley N° 28964 (24.01.2007), Ley que transfiere competencias de supervisión y fiscalización de las actividades mineras al OSINERG (actualmente OSINERGMIN), al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Decisión complementada por la Séptima Disposición Complementaria Modificatoria, la cual deroga la Ley N° 28964, Ley que transfiere competencias de supervisión y fiscalización de las actividades mineras al OSINERG. Es decir que, a partir de la entrada en vigencia de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo OSINERG no es mas la entidad encargada de supervisar y fiscalizar la seguridad y salud en el trabajo en las actividades mineras.

2da. D.C.F., Ley N° 29783 (20.08.2011)

Para ello, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo financia las funciones de supervisión y fiscalización de las actividades mineras mediante sus recursos propios, los montos pagados por concepto de arancel de fiscalización minera y el 70% de las multas que se impongan por las infracciones detectadas en los procesos de fiscalización minera.

3ra. D.C.F., Ley N° 29783 (20.08.2011)

17.2. Vigencia

Finalmente, es oportuno indicar que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo no contiene disposición expresa que establezca un plazo de entrada en vigencia suspendido; por lo tanto, la norma comentada entró en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, es decir, el 21 de agosto de 2011.

17.3. Infracciones y sanciones

Son infracciones a la normatividad de Seguridad y Salud en el Trabajo las faltas u omisiones del empleador o de terceros referidos en la Ley y el Reglamento.

Las infracciones tipificadas sobre seguridad y salud en el trabajo son objeto de sanción, sin perjuicio de

las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir.

Las infracciones en seguridad y salud en el trabajo se calificarán de leves (moderadas), graves (importantes) y muy graves (intolerables), de acuerdo a la naturaleza de la norma infringida y la cantidad de trabajadores afectados.

Artículos 100° al 102°, D.S. N° 009-2005-TR (29.09.2005)

El empleador, en caso de incumplimiento de lo prescrito en la Ley y el Reglamento, será sancionado por la autoridad competente, de acuerdo a la escala de multas vigente de cada sector, según los criterios establecidos en el artículo 106° del Reglamento.

Artículo 107°, D.S. N° 009-2005-TR (29.09.2005)

(Ver cuadro de multas inspectivas en el Capítulo 44)

17.4. Sectores económicos específicos

En la medida que las disposiciones legales en materia de seguridad y salud de los diferentes sectores económicos no sea incompatible con lo dispuesto por la Ley y el Reglamento, continuarán vigentes aquellas disposiciones. En todo caso, si tales dispositivos específicos establecen obligaciones y derechos superiores a los contenidos en la Ley y el Reglamento prevalecerán sobre las disposiciones contenidas en este último.

2da. D.C. y T., D.S. N° 009-2005-TR (29.09.2005)

CAPÍTULO 44

Normas de seguridad aplicables a determinadas actividades

En la medida en que no resulte incompatible con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783 y su reglamento (ambos desarrollados en el capítulo anterior de este compendio), se seguirán aplicando las disposiciones y reglamentos sectoriales. Si estos reglamentos establecen obligaciones o derechos superiores, éstos prevalecen sobre los contenidos de la Ley de Seguridad y su reglamento.

1. Seguridad e higiene en la industria

1.1. Disposiciones del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial

El D.S. N° 42-EF (22.05.64), aprobó el Reglamento de Seguridad Industrial, norma aplicable a toda persona natural o jurídica que desarrolle las actividades señaladas en la Ley N° 23407 (29.05.82), Ley General de Industrias, la cual regula las actividades consideradas dentro de la industria manufacturera en la División 3 de la Clasificación Internacional Uniforme de todas las actividades económicas de las Naciones Unidas; sin considerar a las actividades de transformación primaria de productos naturales. Este Reglamento es de aplicación a los establecimientos que se dediquen a las actividades incluidas en la División 8, Servicios de la Clasificación Internacional Uniforme de todas las actividades económicas de las Naciones Unidas, que por la naturaleza de sus operaciones industriales, sean consideradas susceptibles de estar comprendidas dentro de él por implicar riesgos de accidentes.

Dicho dispositivo tiene por finalidad:

- i) Garantizar condiciones de seguridad a los trabajadores, sean empleados u obreros, en todo lugar en que estos desarrollen sus actividades.
- ii) Salvaguardar la vida, salud e integridad física de los trabajadores y de terceros, mediante la prevención y eliminación de las causas de los accidentes.
- iii) Proteger las instalaciones y propiedades industriales con el objeto de garantizar las fuentes de trabajo y mejorar la productividad.
- iv) Obtener las ventajas derivadas de un adecuado régimen de seguridad industrial.

Artículo IV, D.S. N° 42-F (22.05.64)

Dicha norma contiene una serie de obligaciones específicas para el empleador en materia de:

- Locales y establecimientos industriales.
- Prevención y protección contra incendios.
- Resguardos de maquinarias.
- Equipo eléctrico.
- Herramientas manuales y portátiles accionadas por fuerza motriz.
- Calderos de vapor y recipientes a presión.
- Hornos y secadores.
- Manipulación y transporte de materiales.
- Sustancias peligrosas y ofensivas.
- Radiaciones peligrosas.
- Mantenimiento y reparación.
- Equipos de protección personal.

Entre las obligaciones contenidas en el Reglamento de Seguridad Industrial tenemos las siguientes:

a. Reglamento Interno de Seguridad e Higiene Industrial

En todo establecimiento industrial se debe redactar un Reglamento Interno de Seguridad que contenga normas específicas para cada clase de trabajo que se ejecute.

Artículos 44° y 45°, D.S. N° 42-F (22.05.64)

b. Comité o Supervisor de Seguridad e Higiene Industrial

• **Constitución**

Las empresas industriales que cuenten con más de 50 trabajadores deberán constituir un comité de seguridad e higiene industrial, y las que cuenten con menos trabajadores contarán con un supervisor de seguridad e higiene industrial⁽¹³⁹⁾. El Comité o Supervisor tendrá como función asesorar, orientar y recomendar en el campo de la seguridad e higiene industrial a la empresa y a los trabajadores, promoviendo la prevención de accidentes, favoreciendo el bienestar laboral y apoyando el desarrollo industrial del país.

Artículos 46° y 50°, D.S. N° 42-F (22.05.64), D.S. N° 049-82-ITI/IND (08.10.82) y artículos 1°, 2° y 6°, R.D. N° 1472-72-IC-AGI (28.08.72)

• **Libro de actas del Comité de Seguridad e Higiene Industrial**

En caso se cuente con un Comité de Seguridad e Higiene Industrial, se debe contar con un libro de actas aprobado por la AAT; para el efecto, se requiere presentar una solicitud dirigida al Subdirector de Inspección, Higiene y Seguridad Ocupacional, a la cual se adjuntará:

- Libro de Actas del Comité con un mínimo de 100 hojas.
- Acta de constitución en el segundo folio del libro, conteniendo por lo menos: nombre de la empresa, número del RUC de la empresa, número de resolución que aprueba el reglamento de seguridad e higiene industrial, nombres y cargos de los miembros titulares y suplentes del Comité, lugar, fecha y hora de instalación.
- Comprobante de pago de la tasa en el Banco de la Nación (1% de la UIT por cada 100 páginas).

Artículo 46°, D.S. N° 42-F (22.05.64), artículo 23°, R.D. N° 1472-72-IC-AGI (28.08.72) y trámite N° 64 TUPA MTE, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006)

c. Libro de servicios de calderos, compresoras y otros equipos a presión

Todo caldero deberá contar con un libro de servicios, en el que deberá consignarse: El número del Registro Oficial Obligatorio de Caldero, creado por la R.S. N° 13 (19.09.60), las transferencias, reparaciones, limpieza y accidentes sufridos por el caldero, así como todos los exámenes, inspecciones o pruebas efectuadas por entidades oficiales o particulares. El libro de servicio acompañará al caldero durante toda su existencia. El mismo debe ser aprobado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, para lo cual se presentará una solicitud adjuntando el libro de servicios del caldero y/o equipo a presión, uno por cada caldero y/o equipo y, asimismo, la constancia del pago de la tasa en el Banco de la Nación (3.25% de la UIT).

Artículo 450°, D.S. 42-F (22.05.64), artículo 2°, D.S. N° 049-82-ITI/IND (08.10.82) y trámite 63, D.S. N° 016-2006-TR (15.09.2006)

(139) En aplicación de lo señalado en el Capítulo 46, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando la empresa tenga 20 o más trabajadores.

1.2. Libro de observaciones sanitarias

Todo centro de trabajo, dedicado a la actividad industrial, debe llevar un libro de observaciones sanitarias destinado a que las autoridades del sector salud puedan hacer las indicaciones necesarias y pertinentes para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores.

Artículos 2° y 6°, D.S. del 29.01.26

1.3. Medidas preservadoras del medio ambiente y el ecosistema

Todas las empresas industriales deberán adoptar las medidas del caso y desarrollar sus actividades sin atentar contra el medio ambiente, el equilibrio de los ecosistemas y sin causar perjuicio a la colectividad. Del mismo modo, deberán atender las normas legales de seguridad e higiene industrial en resguardo de la integridad física de sus trabajadores.

Artículos 103° y 104°, Ley N° 23407 (29.05.82)

2. Seguridad e higiene en la minería

Mediante el D.S. N° 046-2001-EM (26.07.2001), se aprobó el Nuevo Reglamento de Seguridad e Higiene Minera, norma que derogó al D.S. N° 023-92-EM, dispositivo que contenía el antiguo reglamento.

Asimismo, por medio del D.S. N° 055-2010-EM (22.08.2010), se aprobó el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional y otras medidas complementarias en minería, norma que dejó sin efecto el dispositivo legal mencionado anteriormente. Al respecto, debemos considerar que la aprobación del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional, contenida en el artículo 1° del Decreto Supremo comentado, entró en vigencia el 1 de enero de 2011.

Así, con la finalidad de enmarcar adecuadamente los aspectos referidos a bienestar, escuelas, recreación, servicios de asistencia social y de salud, no considerados en el Reglamento de Seguridad e Higiene Minera, aprobado por el Decreto Supremo N° 046-2001-EM (26.07.2001), el presente dispositivo legal tiene como objetivo prevenir la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales, promoviendo una cultura de prevención de riesgos laborales en la actividad minera.

Por su parte, la Ley General de Minería, establece que las empresas mineras tienen la obligación a cargo del empleador de proporcionar condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, especialmente cuando las labores se realicen en zonas alejadas de las poblaciones. Es obligación del empleador presentar a la Jefatura de Minería correspondiente, el Programa Anual de Seguridad e Higiene para el siguiente año.

Artículos 206° a 218°, TUO de la Ley General de Minería, D.S. N° 014-92-EM (09.06.92)

2.1. Obligaciones generales

Para que se alcancen las finalidades y objetivos de la seguridad y salud minera, son obligaciones generales del titular minero:

- a. Asumir de manera absoluta los costos relacionados con la Seguridad y Salud Ocupacional.
- b. Formular el Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional, el Programa de Capacitación y las estadísticas de los accidentes de trabajo y las de enfermedades profesionales.
- c. Registrar y mantener en la unidad minera el Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional para el año siguiente y el informe de las actividades efectuadas durante el año anterior, remitiéndolos a la autoridad minera cuando ella lo requiera.
- d. Nombrar al Gerente de Programa de Seguridad y Salud Ocupacional.
- e. Facilitar el libre ingreso a los fiscalizadores, funcionarios y/o personas autorizadas por la autoridad minera a fin de fiscalizar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional de acuerdo a sus competencias, siempre y cuando sea en estricta ejecución de una misión de servicios, proporcionándoles toda la información que dichos fiscalizadores, funcionarios y/o personas autorizadas por la autoridad minera requieran para el total cumplimiento de sus cometidos; siendo el titular minero responsable de la seguridad y salud de los referidos visitantes.

- f. Informar a la Dirección General de Minería para fines estadísticos, al OSINERGMIN y a los Gobiernos Regionales, de acuerdo a la competencia de éstos, dentro de las 24 horas de ocurrido el accidente mortal o una situación de emergencia. Asimismo, deberá presentarse al OSINERGMIN o a los Gobiernos Regionales, de acuerdo a su competencia, un informe detallado de investigación en el plazo de 10 días calendario de ocurrido el suceso.
- g. Informar a todos los trabajadores, de manera comprensible, sobre los riesgos relacionados con su trabajo, de los peligros que implica para su salud y de las medidas de prevención y protección aplicables.
- h. Proporcionar y mantener, sin costo alguno, para todos los trabajadores, equipos de protección personal, de acuerdo a la naturaleza de la tarea asignada a cada uno de ellos.
- i. Proporcionar a los trabajadores que han sufrido lesión o enfermedad en el lugar de trabajo: primeros auxilios, un medio de transporte adecuado para su evacuación desde el lugar de trabajo y/o el acceso a los servicios médicos correspondientes.
- j. Brindar facilidades que permitan a los trabajadores satisfacer sus necesidades de vivienda, de conformidad a lo dispuesto en el numeral 1-a) del artículo 206° de la Ley General de Minería.
- k. Proporcionar a los trabajadores las herramientas, los equipos, los materiales y las maquinarias de acuerdo a los estándares y procedimientos de la labor a realizar, que le permitan desarrollarla con la debida seguridad.
- l. Establecer un sistema que permita saber con precisión y en cualquier momento los nombres de todos los trabajadores que están en el turno de trabajo, así como el lugar probable de su ubicación.
- m. Controlar en forma oportuna los riesgos originados por condiciones o actos sub- estándar reportados por su personal, los fiscalizadores, por el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional Minera, por los funcionarios de OSINERGMIN, por los funcionarios del Gobierno Regional, de ser el caso.
- n. Efectuar inspecciones a sus labores mineras para determinar los peligros y evaluar los riesgos a fin de ejecutar los respectivos planes para mitigarlos o eliminarlos.
- ñ. Establecer y hacer cumplir que todo trabajador que labora en la actividad minera se someta a los exámenes médicos pre-ocupacionales, anuales, de retiro y complementarios.
- o. Mantener actualizados los registros de incidentes, de accidentes de trabajo, de enfermedades ocupacionales, de daños a la propiedad, de pérdida por interrupción en los procesos productivos, de daños al ambiente de trabajo, entre otros, incluyendo sus respectivos costos, con la finalidad de analizar y encontrar sus verdaderas causas, para corregirlas o eliminarlas.
- p. Mantener actualizados los registros de actividades del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional, incluyendo las actividades de higiene aplicada a minería y medicina ocupacional.
- q. Informar, dentro de los 5 días calendario de efectuado, el cumplimiento de la implementación en los plazos señalados de las observaciones y recomendaciones anotadas en el Libro de Seguridad y Salud Ocupacional por la autoridad minera competente en fiscalización.
- r. El titular minero no podrá derribar mineral u otros materiales en los sitios que se encuentren a una distancia menor de 3 metros del lindero con otra propiedad, salvo acuerdo de las partes.
- s. Suspender las operaciones en las áreas que presenten riesgos a la seguridad e integridad de los trabajadores o que no cuenten con autorización de la autoridad competente.

El titular minero es responsable de garantizar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o fuera de él; así como desarrollar actividades permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

Artículos 26° y 27°, D.S. N° 055-2010-EM (22.08.2010)

2.2. Obligaciones específicas

Adicionalmente, entre otras obligaciones específicas tenemos:

2.2.1. Contar con un Libro de Seguridad y Salud Ocupacional

Cuaderno en el que se registra las observaciones y recomendaciones que resultan de las auditorías, de las inspecciones realizadas por el comité de seguridad y salud ocupacional, por la alta gerencia de la unidad minera y de la empresa y por el personal autorizado cuando se realice trabajos de alto riesgo y aquellas que resultan de las fiscalizaciones ejecutadas por los funcionarios de la autoridad minera, debiendo ser suscritas por todos los asistentes de la empresa, en señal de conformidad.

Artículo 7°, D.S. N° 055-2010-EM (22.08.2010)

2.2.2. Establecer un Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional

El titular minero, las empresas contratistas mineras y los contratistas de actividades conexas deberán establecer su propio Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional por cada unidad económica administrativa o concesión minera, de beneficio, de labor general y de transporte minero.

Asimismo, todo Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional debe ser parte del sistema de gestión empresarial de seguridad y salud ocupacional que debe estar bajo el liderazgo de la Gerencia General o su equivalente y/o del titular minero.

Artículos 58° y 59°, D.S. N° 055-2010-EM (22.08.2010)

2.2.3. Constituir un Comité o Supervisor de Seguridad y Salud Ocupacional

Todo titular minero con 25⁽¹⁴⁰⁾ trabajadores o más (incluidos los trabajadores de empresas contratistas mineras y empresas contratistas de actividades conexas) por cada UEA o concesión minera, deberá constituir un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, el cual deberá contar con un Reglamento de Constitución y Funcionamiento. Dicho comité deberá ser paritario, es decir, con igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora y estará integrado hasta por 12 miembros, incluyendo:

- a. Gerente General o la máxima autoridad de la empresa.
- b. Gerente del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional.
- c. Médico del Programa de Salud Ocupacional.
- d. Otros integrantes nominados por el titular minero.
- e. Representantes de los trabajadores que no ostenten el cargo de supervisor o realicen labores similares y que el trabajo que desempeñen sea por cuenta del titular minero o de las empresas contratistas mineras o de las empresas contratistas de actividades conexas. Tales representantes serán elegidos por el plazo de 1 año, mediante votación secreta y directa, en concordancia con el proceso contenido en el Anexo N° 18 del Reglamento. Dichos miembros serán capacitados en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

Los suplentes ante el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional participarán únicamente en ausencia de los titulares.

(140) En aplicación de lo señalado en el Capítulo 46, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando la empresa tenga 20 o más trabajadores.

Asimismo, todo titular minero con menos de 25⁽¹⁴¹⁾ trabajadores debe capacitar y nombrar entre los trabajadores de sus áreas productivas, cuando menos, a un supervisor de seguridad y salud en el trabajo por turno que tenga las mismas obligaciones y responsabilidades del comité, indicadas a continuación:

- Hacer cumplir el presente reglamento armonizando las actividades de sus miembros y fomentando el trabajo en equipo.
- Elaborar y aprobar el reglamento y constitución del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Programar las reuniones mensuales ordinarias del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional que se llevarán a cabo un día laborable dentro de la primera quincena de cada mes, para analizar y evaluar el avance de los objetivos y metas establecidos en el Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional, mientras que la programación de reuniones extraordinarias se efectuará para analizar los accidentes fatales o cuando las circunstancias lo exijan.
- Llevar el libro de actas de todas sus reuniones, donde se anotará todo lo tratado en las sesiones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional; cuyas recomendaciones con plazos de ejecución serán remitidas por escrito a los responsables e involucrados.
- Realizar inspecciones mensuales de todas las instalaciones, anotando en el Libro de Seguridad y Salud Ocupacional las recomendaciones con plazos para su implementación; asimismo, verificar el cumplimiento de las recomendaciones de las inspecciones anteriores, sancionando a los infractores si fuera el caso.
- Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional, el cual será distribuido a todos los trabajadores.
- Aprobar el plan de minado anual para las actividades mineras de explotación con operaciones continuas.
- Analizar mensualmente las causas y las estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales, emitiendo las recomendaciones pertinentes.
- Convocar a elecciones para el nombramiento del representante de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, y nombrar a la Junta Electoral.
- Imponer sanciones a los trabajadores, incluyendo a los de la alta gerencia de la unidad minera, que infrinjan las disposiciones del presente reglamento, disposiciones legales vigentes y resoluciones que emita la autoridad minera, retarden los avisos, informen o proporcionen datos falsos, incompletos o inexactos, entre otros.

Artículos 61°, 62° y 63°, D.S. N° 055-2010-EM (22.08.2010)

2.2.4. Contar con asistente social

El titular minero que cuente con más de 100 trabajadores deberá contar con el servicio de asistencia social, que contribuirá en la solución de problemas personales y familiares del trabajador y de su familia, participando activamente en programas de prevención de problemas que puedan afectar el bienestar del trabajador y sus dependientes registrados.

Artículo 190°, D.S. N° 055-2010-EM (22.08.2010)

3. Seguridad e higiene en la construcción

Los empleadores deben dar cumplimiento a las normas técnicas básicas de higiene y seguridad en las

(141) En aplicación de lo señalado en el Capítulo 46, se nombrará un Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando la empresa tenga menos de 20 trabajadores.

obras de edificación, con el objeto de prevenir los riesgos ocupacionales y proteger la salud e integridad física y mental de los trabajadores que laboren en obras de construcción civil. En la búsqueda de ese fin les corresponde a los trabajadores una participación activa.

Dichas normas técnicas están referidas a:

- Circulación y acceso adecuado a la obra.
- Orden y limpieza en la obra.
- Correcta iluminación de los lugares y situaciones que así lo requieran.
- Señalización de obstáculos y vías de circulación peatonal y vehicular.
- Ventilación de las áreas de trabajo.
- Excavaciones.
- Prevenir y atender los riesgos del trabajo de altura.
- Uso apropiado de la maquinaria.
- Adecuada construcción, ubicación, mantenimiento y uso de escaleras y rampas.
- Correcta instalación, ubicación, mantenimiento, supervisión y uso de andamios.
- Uso de la electricidad.
- Provisión de implementos de seguridad (cascos, máscaras, lentes, guantes, botas, mandiles, etc.).
- Instalaciones provisionales (botiquín, comedor, vestuario, cerco perimétrico, servicios higiénicos, etc.).

R.S. N° 021-83-TR (23.05.83)

Mediante el D.S. N° 011-2006-VIVIENDA (08.05.2006), Reglamento Nacional de Edificaciones, modificado por el D.S. N° 010-2009-VIVIENDA (09.05.2009), se aprueba la Norma G. 050, Seguridad durante la Construcción, y se deroga tácitamente la R.M. N° 427-2001-MTC/15.04 (19.09.2002), Norma Técnica de Edificación E - 120, "Seguridad durante la construcción". Sobre el particular, debemos precisar que el Reglamento recoge básicamente todas las disposiciones de esta última y establece consideraciones mínimas indispensables de seguridad a tener en cuenta en las actividades de construcción civil. A continuación, precisaremos los temas tratados en el dispositivo legal comentado:

3.1. Generalidades

- Inspección del trabajo.
- Requisitos del lugar de trabajo.
 - Requisitos generales.
 - Instalaciones eléctricas provisionales.
 - Primeros auxilios.
 - Servicios de bienestar.
 - Comité de seguridad.
 - Información y formación.
 - Señalización.
 - Orden y limpieza.
- Plan de seguridad y salud.
 - Estándares de seguridad y salud, y procedimientos de trabajo.
 - Programa de capacitación.
 - Mecanismos de supervisión y control.
- Declaración de accidentes y enfermedades.
 - Informe del accidente.
 - Formato para registro de índices de accidentes.
 - Registro de enfermedades profesionales.
- Calificación de las empresas contratistas.
- Protección contra incendios.

- Equipo básico de protección personal.

3.2. Actividades específicas

- Accesos, circulación y señalización dentro de la obra.
- Almacenamiento y manipuleo de materiales.
- Protección en trabajos con riesgos de caída.
- Trabajos con equipo de izaje.
- Obras de construcción pesada.
- Construcciones hidráulicas: enrocados, bocatomas, derivaciones, obras marítimas.
- Obras de montaje: obras de alta tensión, plantas hidroeléctricas.
- Obras de infraestructura, excavaciones y demoliciones.

D.S. N° 011-2006-VIVIENDA (08.05.2006)

Finalmente, deberán observarse las disposiciones contenidas en el D.S. N° 011-2006-VIVIENDA (08.06.2006), Reglamento Nacional de Edificaciones. De acuerdo con esta norma:

- El empleador será responsable de garantizar en todo momento la disponibilidad de medios adecuados y de personal de rescate con formación para prestar primeros auxilios.
- Toda obra de construcción deberá contar con un Plan de Seguridad y Salud, el cual garantice la integridad física y la salud de los trabajadores.
- El responsable de seguridad en la obra elevará a su inmediato superior, y dentro de las 24 horas de haber acaecido el accidente, el informe correspondiente. Dicho informe será remitido oportunamente a la AAT.
- En toda obra se formará el comité de seguridad que estará presidido por el responsable, el cual será elegido de acuerdo al tipo de obra y a la cantidad de trabajadores.
- Toda obra debe mantenerse constantemente limpia, para lo cual se deberán eliminar periódicamente los desechos y desperdicios.
- Se llevará un registro de las enfermedades profesionales que se detecten en los trabajadores de la obra, dando el aviso correspondiente a la autoridad competente.
- Todo el personal que labore en una obra de construcción, deberá usar el equipo de protección personal adecuado a los riesgos identificados en la misma.

CONSIDERACIONES A TOMAR EN CUENTA PARA LAS FISCALIZACIONES DEL MTPE Y SUNAFIL DE LA NORMA G 0.50.

Comité Técnico de la obra	En toda obra de construcción con 25 o más trabajadores debe constituirse un Comité Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo (CTSST), integrado por: – El Residente de obra, quién lo presidirá. – El Jefe de Prevención de Riesgos de la obra, quién actuará como secretario ejecutivo y asesor del Residente. – Dos representantes de los trabajadores, de preferencia con capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo, elegidos entre los trabajadores que se encuentren laborando en la obra.
Elementos del Plan de Prevención de riesgos	Este Plan de Prevención debe contener los siguientes elementos. 1. Identificación de requisitos legales y contractuales relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. 2. Análisis de riesgos: Identificación de peligros, evaluación de riesgos y acciones preventivas. 3. Planos para la instalación de protecciones colectivas para todo el proyecto. 4. Procedimientos de trabajo para las actividades de alto riesgo (identificados en el análisis de riesgo). 5. Capacitación y sensibilización del personal de obra – Programa de capacitación. 6. Gestión de no conformidades – Programa de inspecciones y auditorías. 7. Objetivos y metas de mejora en Seguridad y Salud Ocupacional. 8. Plan de respuesta ante emergencias.

4. Seguridad e higiene en la electricidad

Mediante la R.M. N° 161-2007-MEM/DM (18.04.2007) se aprobó el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en las actividades eléctricas en el cual se especifica que los objetivos de la norma están orientados a proteger, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores; dar pautas para la protección de los usuarios y público en general contra los peligros de las instalaciones y actividades inherentes; establecer lineamientos para la formulación de planes y programas de control y reducción de riesgos; promover y mantener una cultura de prevención de riesgos laborales en el desarrollo de las actividades eléctricas; y permitir la participación eficiente de los trabajadores en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Conforme a ello, las obligaciones, entre otras, del titular de esta actividad, son:

- Constituir un comité y subcomité de seguridad y salud en el trabajo, de ser el caso. Además, deberá contar con personal especializado en seguridad y salud en el trabajo en las actividades eléctricas.
- Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Elaborar y revisar permanentemente un Plan de Contingencia.
- Autorizar la práctica de reconocimientos médicos iniciales, anuales y de retiro o término de la relación laboral de sus trabajadores, de acuerdo a los riesgos de sus labores, así como verificar su cumplimiento por los contratistas.
- Cubrir las aportaciones del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) para efecto de las coberturas por accidente de trabajo y enfermedades profesionales y de las pólizas de accidentes, de acuerdo con la legislación laboral vigente, y vigilar su cumplimiento por parte de los contratistas.

Artículos 5°, 6°, 11°, 13°, 14° y 15°, R.M. N° 161-2007-MEM/DM (18.04.2007)

El organismo responsable de la fiscalización y control del cumplimiento del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo es OSINERG, el cual actúa con arreglo a la Ley N° 26734 (31.12.96), Ley del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía, y el D.S. N° 054-2001-PCM (09.05.2001), Reglamento de la mencionada Ley.

5. Seguridad e higiene en los establecimientos de salud

La R.M. N° 510-2005/MINSA (08.07.2005) establece determinadas medidas de bioseguridad en los establecimientos de salud. Estas medidas implican la obligación de tomar precauciones estandar, dentro de las que tenemos:

- El lavado de las manos.
- Barreras de protección. Mediante el uso de:
 - Guantes.
 - Mascarillas.
 - Lentes.
 - Mandiles.
 - Delantales.
- Ambientes con adecuada ventilación e iluminación.
- Desinfección, esterilización o descarte adecuado de los instrumentos luego de usarlos.
- Manejo de material punzocortante.
- Manejo de eliminación de residuos hospitalarios en establecimientos de salud.
- Descontaminación y limpieza adecuada de ambientes.
- Clasificación y distribución adecuadas de pacientes hospitalizados.
- Manejo de exposición accidental a material contaminado.
- Descontaminación concurrente.

6. Seguridad e higiene en los restaurantes

6.1. Norma sanitaria para el funcionamiento de restaurantes y servicios afines

De acuerdo con lo establecido en la Ley N° 26842 (20.07.97), Ley General de Salud, y su Reglamento, el D.S. N° 007-98-SA (25.09.98), fue aprobada la R.M. N° 363-2005/MINSA (19.05.2005), norma sanitaria para el funcionamiento de restaurantes y servicios afines, en adelante la norma sanitaria, la cual establece en materia de salud, higiene y capacitación del personal, lo siguiente:

6.1.1. Salud del personal

La administración del restaurante o servicios afines es responsable del control médico periódico de los manipuladores de alimentos que trabajan en dichos establecimientos.

No debe permitirse que aquellos que padecen enfermedades infecto contagiosas, diarreas, heridas infectadas o abiertas, infecciones cutáneas o llagas, continúen con la manipulación de los alimentos, hasta que se verifique el buen estado de su salud.

Artículo 34°, R.M. N° 363-2005-MINSA (19.05.2005)

6.1.2. Higiene y hábitos del personal

Los manipuladores de alimentos deben mantener una esmerada higiene personal, especialmente en el lavado de manos, la cual debe realizarse de la siguiente forma:

- Antes de iniciar la manipulación de alimentos.
- Inmediatamente después de haber usado los servicios higiénicos.
- Después de toser o estornudar utilizando las manos o pañuelo.
- Después de rascarse la cabeza u otra parte del cuerpo.
- Después de manipular cajas, envases, bultos y otros artículos contaminados.
- Después de manipular alimentos crudos como carnes, pescados, mariscos, etc.
- Después de barrer, trapear pisos, recoger y manipular los recipientes de residuos, limpiar mesas del comedor, tocar dinero y todas las veces que sea necesario.

Los manipuladores de alimentos también deben observar hábitos de higiene estrictos durante la preparación y servicio de los alimentos, tales como, evitar comer, fumar o escupir. Asimismo, deben tener las uñas recortadas, limpias y sin esmalte, y sus manos estarán libres de objetos o adornos personales como joyas, relojes u otros.

Artículo 35°, R.M. N° 363-2005-MINSA (19.05.2005)

6.1.3. Vestimenta

Los manipuladores de alimentos del área de cocina deben usar ropa protectora de color blanco que les cubra el cuerpo, llevar completamente cubierto el cabello y tener calzado apropiado. Toda la vestimenta debe ser lavable, mantenerla limpia y en buen estado de conservación, a menos que sea desechable.

El resto del personal debe usar ropa protectora mantenida en buen estado de conservación e higiene. Los operarios de limpieza y desinfección de los establecimientos deben usar delantales y calzados impermeables.

Artículo 36°, R.M. N° 363-2005-MINSA (19.05.2005)

6.1.4. Capacitación sanitaria

La capacitación sanitaria de los manipuladores de alimentos es responsabilidad de la administración del establecimiento y tiene carácter obligatorio para el ejercicio de la actividad, pudiendo ser brindada por las municipalidades, entidades públicas y privadas, o personas naturales especializadas. Dicha capacitación debe efectuarse por lo menos cada 6 meses mediante un programa que incluya los principios generales de higiene, las buenas prácticas de manipulación de alimentos y bebidas, entre otros.

La capacitación del equipo de autocontrol sanitario, a que se refiere la norma sanitaria, debe incluir los siguientes temas:

- Contaminación de alimentos y enfermedades de transmisión alimentaria relacionadas a alimentos preparados.
- Principios generales de higiene.
- Buenas prácticas de manipulación de alimentos y bebidas.
- Programas de higiene y saneamiento.
- Bases del sistema HACCP aplicado a restaurantes o servicios afines.
- Aplicación de las fichas de evaluación sanitaria de restaurantes.
- Cumplimiento de la norma sanitaria.

Artículo 37°, R.M. N° 363-2005-MINSA (19.05.2005)

Las medidas de seguridad y las sanciones son aplicadas por la autoridad sanitaria municipal, previo informe del personal profesional calificado y capacitado que ejerce la vigilancia sanitaria de alimentos y el descargo del presunto infractor.

Artículo 42°, R.M. N° 363-2005-MINSA (19.05.2005)

6.2. Exhibición de carnés de salud

Los empleadores están obligados a tener en un lugar visible o a la mano, los carnés de salud de sus servidores que atiendan al público y/o manipulen alimentos.

El carné de salud es personal e intransferible, tiene una duración de 6 meses para el caso de los manipuladores de alimentos y de 1 año para los demás casos, es expedido por la Dirección Municipal de Salud y Bienestar Social y/o por la Red de Centros Médicos Municipales, luego del abono de los derechos correspondientes y el sometimiento a un examen médico integral.

Ordenanza de Salud y Salubridad de la Municipalidad de Lima Metropolitana, Ordenanza N° 141 (21.03.98) y trámite 1 de la sección de la Dirección Municipal de Salud y Bienestar Social del TUPA de la Municipalidad Metropolitana de Lima, Ordenanza N° 360 (18.02.2002)

7. Seguridad en las actividades de hidrocarburos

Con el objeto de preservar la integridad y la salud del personal que presta sus servicios en actividades de hidrocarburos se publicó el Reglamento de Seguridad para las Actividades de Hidrocarburos, aprobado mediante el D.S. N° 043-2007-EM (22.08.2007).

7.1. Ámbito de aplicación

La norma comentada se aplica a las operaciones e instalaciones de hidrocarburos, de las empresas autorizadas para las actividades de exploración, explotación, procesamiento, refinación, transporte por ductos, distribución por ductos, así como para las Plantas de Abastecimiento, Plantas de Abastecimiento en Aeropuertos, Terminales y Transporte Acuático.

Asimismo, las empresas autorizadas para desarrollar las actividades descritas en el párrafo anterior son también responsables por el cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento por parte de sus subcontratistas.

7.2. Responsabilidades

La organización y gestión de la seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad de la persona natural o jurídica autorizada para realizar actividades de hidrocarburos, en calidad de contratista, concesionario u operador.

Artículo 11°, D.S. N° 043-2007-EM (22.08.2007)

En términos generales, las empresas autorizadas son responsables por el cumplimiento de las disposiciones

contenidas en el Reglamento. Asimismo, asumen la responsabilidad por su personal y sus subcontratistas.
Artículo 16°, D.S. N° 043-2007-EM (22.08.2007)

7.3. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Si el número de personas que laboran o prestan servicios en la instalación de hidrocarburos es igual o excede a 25⁽¹⁴²⁾ personas, incluyéndose en este número a los de los subcontratistas, se debe establecer un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, como un organismo coordinador y consultivo de las acciones en materia de seguridad y salud en las actividades de hidrocarburos.

Dicho comité deberá estar constituido con igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora, contando con la participación del personal de los diferentes niveles y especialidades, considerando la amplitud y características de cada actividad.

Artículo 12°, D.S. N° 043-2007-EM (22.08.2007)

7.4. Obligación de registrar e informar emergencias y enfermedades profesionales

Las empresas autorizadas deben implementar los registros y documentación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, así como informar la ocurrencia de emergencias y enfermedades profesionales, siguiendo el procedimiento establecido en la Ley N° 29783 (20.08.2011).

Sin perjuicio de ello, en caso de accidentes, siniestros e incidentes en las actividades de hidrocarburos, se aplicarán las definiciones y procedimientos indicados en el Reglamento de Seguridad para las Actividades de Hidrocarburos, debiendo llevar la empresa autorizada un registro detallado de las emergencias que se produzcan en sus operaciones, indicando la naturaleza de las mismas y las causas que las originaron.

Artículo 26°, D.S. N° 043-2007-EM (22.08.2007)

7.5. Derechos y obligaciones del personal

Son aplicables al personal las disposiciones que en materia de derechos y obligaciones establece la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783 (20.08.2011), el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, D.S. N° 005-2012-TR (25.04.2012), así como las contenidas en el Reglamento de Seguridad para las Actividades de Hidrocarburos.

Artículo 31°, D.S. N° 043-2007-EM (22.08.2007)

8. Seguridad para los estibadores terrestres y transportistas manuales

Mediante la Ley N° 29088 (19.09.2007) se aprobó la Ley de seguridad y salud en el trabajo de los estibadores terrestres y transportistas manuales; norma posteriormente reglamentada por medio del D.S. N° 005-2009-TR (24.04.2009). A continuación, detallaremos los aspectos más importantes de ambas normas.

8.1. Ámbito de aplicación

La citada norma es de aplicación en las actividades de producción, transporte y comercialización de la cadena productiva en el ámbito nacional.

Artículo 2°, Ley N° 29088 (19.09.2007)

8.2. Peso a estibar

En cualquier actividad que involucre manipulación manual de carga, sin ayuda de herramientas auxiliares, por cualquier estibador terrestre o transportista manual, los pesos máximos permitidos de las cargas serán:

(142) En aplicación de lo señalado en el Capítulo 46, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando la empresa tenga 20 o más trabajadores.

- **En hombres:** Hasta 25 kilogramos para levantar desde el suelo en la manipulación manual de carga realizada por un solo trabajador o hasta 50 kilogramos para cargar en hombros, siempre y cuando sea asistido por otra persona en el levantamiento.
- **En mujeres:** Hasta 12.5 kilogramos para levantar desde el suelo en la manipulación manual de carga realizada por una sola trabajadora o hasta 20 kilogramos para cargar en hombros siempre y cuando sea asistido por otra persona en el levantamiento.

Ningún estibador o transportista manual, utilizando solamente su fuerza física, cargará un peso mayor al establecido anteriormente.

Artículo 4°, Ley N° 29088 (19.09.2007) y artículos 2° y 26°, D.S. N° 005-2009-TR (24.04.2009)

8.3. Peso total y tramos máximos a recorrer

El peso total transportado en hombros por un trabajador durante una jornada de trabajo diaria no deberá sobrepasar los 6,000 kilogramos.

Asimismo, el tramo que recorrerá el estibador terrestre con la carga en sus hombros no debe superar los 10 metros. En el caso de que la distancia sea mayor, se tendrá que reducir proporcionalmente el peso total a transportar en la jornada diaria, conforme al documento normativo respectivo que será elaborado por el Ministerio de Salud.

Artículo 3°, D.S. N° 005-2009-TR (24.04.2009)

8.4. Responsabilidad del programa de salud y seguridad ocupacional

El productor, comerciante, el transportista o conductor de vehículos, con carga de productos agrarios con fines de comercialización en los centros de distribución mayorista y la administración de los mercados mayoristas respectivos, son responsables de diseñar las estrategias de promoción y supervisión de seguridad y salud del trabajo de los estibadores terrestres y transportistas manuales de productos agrícolas.

Artículo 8°, Ley N° 29088 (19.09.2007)

8.5. Exámenes médicos

Los estibadores terrestres y transportistas manuales son responsables de someterse a exámenes médicos ocupacionales periódicos sobre aspectos generales de su salud; asimismo, a un rubro de exámenes complementarios.

Artículo 9°, Ley N° 29088 (19.09.2007)

8.6. Condiciones de seguridad en los centros de trabajo

Las instalaciones en las que se desarrolla el trabajo deben ser suficientes para el ejercicio de la actividad del estibador terrestre y transportista manual, evitándose que la operación de descarga y estiba, en el puesto de los concesionarios, se realice en condiciones desventajosas para el estibador.

Artículo 11°, Ley N° 29088 (19.09.2007)

8.7. Medidas básicas de seguridad

En las labores de transporte agrícolas se prioriza, en la medida de lo posible, el uso de ayudas mecánicas.

Artículo 14°, Ley N° 29088 (19.09.2007)

CAPÍTULO 45

Medidas de seguridad particulares

1. Disposiciones de la Ley General de Salud

La Ley General de Salud ha determinado que el ejercicio de la libertad de trabajo, empresa, comercio e industria, así como el ejercicio del derecho de reunión, está sujeto a las limitaciones que establece la ley en resguardo de la salud pública.

Norma XII del Título Preliminar, Ley N° 26842 (20.07.97)

Así, esta Ley dispuso lo siguiente:

- Quienes conduzcan o administren actividades de extracción, producción, transporte y comercio de bienes o servicios, cualesquiera que éstos sean, tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y de terceras personas en sus instalaciones o ambientes de trabajo.
- Las condiciones de higiene y seguridad que deben reunir los ambientes de trabajo, los equipos, maquinarias, instalaciones, materiales y cualquier otro elemento relacionado con el desarrollo de las actividades de extracción, producción, transporte y comercio de bienes o servicios, se sujetan a las disposiciones que dicta la Autoridad de Salud competente, la que vigilará su cumplimiento.
- Las condiciones higiénicas y sanitarias de todo centro de trabajo deben ser uniformes y acordes con la naturaleza de la actividad que se realiza, sin distinción de rango o categoría, edad o sexo.

Artículos 100° al 102°, Ley N° 26842 (20.07.97)

Las infracciones y sanciones aplicables se encuentran reguladas en el Título Sexto de la Ley N° 26842.

2. Exhibición de relación de aparatos de seguridad

En todo centro de trabajo deberá exhibirse en un lugar visible una relación de los aparatos de seguridad y/o de protección con que se cuenta.

D.S. del 04.02.13

3. Botiquín de primeros auxilios

Todo centro de trabajo deberá contar con un botiquín médico convenientemente dotado.

D.S. del 04.09.50

CONTENIDO MÍNIMO DEL BOTIQUÍN	
- Alcohol. - Medio para golpes y contusiones. - Agua oxigenada para heridas. - Gasas. - Esparadrapo. - Medio para quemaduras de 1er. grado. - Medicamentos para irritación de ojos.	- Ligaduras para hemorragias. - Tijeras. - Vendas para esguinces y luxaciones. - Termómetro. - Medio para dolor. - Antiespasmódicos.

R.M. N° 042-87-TR (06.03.87)

4. Extintores

De acuerdo con la Cartilla Básica de Higiene y Seguridad Ocupacional para inspectores de trabajo, aprobada por la R.M. N° 042-87-TR (06.03.87), se comprobará que todos los extintores hayan sido recargados después de su uso por pérdida de presión de la carga.

Artículo 159°, D.S. N° 42-F (22.05.64)

Los extintores estarán colocados a una altura entre 0.90 cm. a 1.50 mts. y en lugar de fácil acceso al mismo y claramente visible.

El exterior del extintor deberá contener instrucciones para su uso. Asimismo, los trabajadores habrán recibido instrucción para su correcto manejo.

R.M. N° 042-87-TR (06.03.87)

Los extintores estarán distribuidos de acuerdo al tipo de fuego para el que han sido llenados.

Artículo 160°, D.S. N° 42-F (22.05.64)

Tipo de extintor	Fuego				
	A	B	C	D	E
Agua	Bueno	Malo	Nulo	Nulo	Prohibido
Espuma	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Prohibido
CO2 Anhídrido Carbónico	Poco Poder	Poco Poder	Poco Poder	Nulo	Excelente
Polvo Químico Seco	Poco Poder	Bueno	Bueno	Bueno	Excelente
Polvo Químico Anti-brasa	Bueno	Poco Poder	Poco Poder	Excelente	Excelente

CLASIFICACIÓN DE FUEGOS	
Fuego, materias y productos combustibles	
Clase A	Combustión de materias sólidas (madera, papel, etc.).
Clase B	Combustión de Líquidos (gasolina, alcohol, etc.).
Clase C	Combustión de Gases (propano, butano, etc.).
Clase D	Productos Químicos Sin Clasificar o metales pulverizados.
Clase E	Fuegos eléctricos.

5. Servicios higiénicos

El personal debe disponer, en lugar fácilmente accesible, de agua potable en cantidad suficiente que no contenga posibles sustancias o agentes insalubres. Los servicios higiénicos estarán debidamente señalizados y deberán cumplir con las siguientes características:

- Estarán separados por sexos.
- El número de inodoros debe estar de acuerdo con la tabla señalada en el art. 33° del D.S. N° 29/65-SA.

EMPLEADOS Y OBREROS	W.C.	LAVATORIOS	DUCHAS	URINARIOS	BEBEDEROS
1 a 9	1	2	1	1	1
10 a 24	2	4	2	1	1
25 a 49	3	5	3	2	1
50 a 100	5	10	6	4	2
Más de 100	(1) por cada 30 personas				

Estado de limpieza y conservación

La limpieza constituye uno de los medios más importantes para mantener cualquier lugar de trabajo en condiciones higiénicas, siendo particularmente importante cuando se emplea materiales peligrosos, nocivos, insalubres y productos en descomposición.

Los servicios higiénicos deben ser accesibles y estar iluminados, las paredes y pisos serán preferentemente de material impermeable fácilmente lavables y con pisos no resbaladizos. Los lavabos estarán dotados de jabón para limpieza de manos.

R.M. N° 042-87-TR (06.03.87)

6. Manual de salud ocupacional

Mediante la Resolución Ministerial N° 510-2005/MINSA (08.07.2005) fue aprobado el manual de salud ocupacional⁽¹⁴³⁾, cuyo objetivo es constituirse en un instrumento de gestión que contenga la información técnico normativa para realizar las actividades de salud ocupacional.

Dicho manual precisa la necesidad de que las empresas públicas y privadas productivas y de servicio, planifiquen la acción preventiva a partir de la identificación de riesgos ocupacionales, evalúen los riesgos –a la hora de elegir los equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos y el acondicionamiento de los lugares de trabajo– y los controlen cuando superen los límites permisibles.

Este documento y la norma que lo establece, tendrían solo un valor referencial pues habría operado una derogación tácita por el hecho de que su contenido ha sido íntegramente regulado por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, y su reglamento, D.S. N° 005-2012-TR (*ver capítulo 43*).

Estrés laboral

Entre otros muchos factores relacionados con la salud ocupacional, y dentro del control de los riesgos psicosociales en el trabajo, el Manual de Salud Ocupacional desarrolla el tema del estrés en el ámbito laboral.

Así, se define a éste como:

- El estado de alerta del ser humano que le genera alteraciones psicosomáticas.
- La reacción de defensa del organismo humano frente a la presencia de exigencias, tensiones y peligros internos o externos a que la persona está expuesta en su entorno generándole cambios psicológicos, fisiológicos y conductuales.
- Cuando las condiciones que lo producen se encuentran relacionadas al lugar donde el hombre desempeña una actividad de modo permanente.

De esa manera, no se hace referencia al estrés agudo que es pasajero, benigno, salvador (que se presenta cuando sufrimos peligros repentinos como: terremotos, asaltos, caídas repentinas, sorpresas, noticias tristes o alegres, por algo que nos entusiasma y nos hace llegar hasta una meta cercana, etc.), sino al que se presenta de modo permanente en la persona, como producto del ejercicio de una actividad diaria, ocasionándole una serie de daños a su salud y a la productividad laboral de un país, como es el estrés laboral.

7. Medidas para la protección de los trabajadores frente al VIH y SIDA

El MTPE, en coordinación con los diversos sectores, empleadores y trabajadores, implementa las medidas necesarias que garanticen la seguridad y salud en el trabajo, para la protección de los trabajadores en torno al VIH y SIDA.

Artículo 5°, R.M. N° 376-2008-TR (30.11.2008)

En las empresas o entidades donde los trabajadores están expuestos al riesgo de contraer el virus, tienen la obligación de cumplir las normas de bioseguridad y de profilaxis post exposición laboral vigentes.

Artículo 6°, R.M. N° 376-2008-TR (30.11.2008)

La profilaxis post exposición (PPE) se define como una respuesta médica de emergencia que puede utilizarse para proteger a las personas expuestas al VIH. La PPE consiste en una medicación, pruebas de laboratorio y asesoramiento. Normalmente la PPE debe iniciarse entre 2 y 24 horas después de la posible exposición al VIH (y no más tarde de 48-72 horas), y tiene que continuar aproximadamente durante 4 semanas.

(143) El contenido del Manual de Salud Ocupacional puede encontrarse en la página web del Ministerio de Salud, www.minsa.gob.pe

Asimismo, la infección por el VIH, en los casos que ésta sea considerada como enfermedad profesional y haya sido adquirida como consecuencia de la actividad laboral de alto riesgo, está sujeta a las prestaciones económicas y de salud vigentes en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).

Artículo 7°, R.M. N° 376-2008-TR (30.11.2008)

De otra parte, es importante tener en cuenta que está prohibido que el empleador exija la prueba del VIH o la exhibición del resultado de ésta, al momento de contratar trabajadores, durante la relación laboral o como requisito para continuar en el trabajo.

Artículo 8°, R.M. N° 376-2008-TR (30.11.2008)

Asimismo, para garantizar la autonomía de la voluntad del trabajador y la confidencialidad de las pruebas del VIH y sus resultados, éstas no pueden ser realizadas por el empleador, o por otro que esté vinculado económicamente a éste.

Artículo 10°, R.M. N° 376-2008-TR (30.11.2008)

8. Medidas de prevención y control de los riesgos del consumo de tabaco

En todo lugar público cerrado y, en general, en todo establecimiento en donde interactúen personas, debe existir un adecuado ambiente de salud, que sea libre del humo del tabaco, que no afecte la salud de las personas, sobre todo aquellas que no son fumadores. Los centros y lugares de trabajo no deben ser ajenos a esta disposición ya que los trabajadores deben prestar sus servicios en ambientes adecuados sin afectar su salud y la de las demás personas que se encuentren en las instalaciones de la empresa o centros de trabajo.

Es por ello que, en el 2006 fue aprobada la Ley N° 28705 (06.04.2006), Ley general para la prevención y control de los riesgos del consumo del tabaco, cuyo reglamento fue aprobado por el Decreto Supremo N° 015-2008-SA (05.07.2008), el cual fue modificado por el Decreto Supremo N° 001-2011-SA (15.01.2011), normas que comentaremos a continuación.

8.1. Definiciones

La modificación del reglamento de la Ley N° 28705, mediante el Decreto Supremo N° 001-2011-SA, desarrolla, entre otras definiciones, las siguientes:

- **Interiores o espacios públicos cerrados:** Es todo lugar de trabajo o de acceso al público que se encuentre cubierto por un techo y cerrado entre paredes, independientemente del material utilizado para el techo y de que la estructura sea permanente o temporal.
- **Lugares de trabajo:** Para el presente Reglamento se entenderá por lugar de trabajo todo lugar utilizado por las personas durante su empleo o trabajo. Esta definición debe abarcar no solamente el trabajo remunerado, sino también el trabajo voluntario del tipo que normalmente se retribuye. Además, los lugares de trabajo incluyen no sólo aquellos donde se realiza el trabajo, sino también todos los lugares que los trabajadores suelen utilizar en el desempeño de su empleo, entre ellos, por ejemplo, los pasillos, ascensores, tragaluz de escalera, vestíbulos, instalaciones conjuntas, cafeterías, servicios higiénicos, salones, comedores y edificaciones anexas tales como cobertizos, entre otros. Los vehículos de trabajo se consideran lugares de trabajo y deben identificarse de forma específica como tales. Los interiores de los lugares de trabajo incluyen todos los espacios que se encuentren dentro del perímetro de los mismos.

Artículo 4°, D.S. N° 015-2008-SA (05.07.2008), modificado por el artículo 1°, D.S. N° 001-2011-SA (15.01.2011)

8.2. Prohibiciones

En los centros de trabajo debe haber un adecuado ambiente laboral que no afecte la salud de los trabajadores ni demás personas que se encuentren en ellos, es por esto que la norma señala, en los incisos 1 y 2 del artículo 5°, que está prohibido fumar en la totalidad de:

- Los ambientes de los establecimientos dedicados a la salud.
- Los ambientes de los establecimientos dedicados a la educación.
- **Interior de los lugares de trabajo.**
- Dependencias públicas.
- Interiores de todo espacio público cerrado.
- En todo medio de transporte público.

Cabe señalar que el dispositivo bajo mención ha derogado los artículos (6° y 9°, así como el numeral 2 del artículo 4° y el numeral 22.3 del artículo 22° del Reglamento de la Ley N° 28705), relacionados al área de fumadores que podía existir en los centros laborales privados, restaurantes, cafés, bares, hoteles, centros deportivos y de entretenimiento que indicaba que esta área habilitada, designada para los fumadores, no podía ser mayor al 10% del área asignada a la atención al público; ello quiere decir que, ya no podrá existir área para fumadores y que su incumplimiento será considerado una infracción.

Artículo 5°, D.S. N° 015-2008-SA (05.07.2008), modificado por el artículo 1°, D.S. N° 001-2011-SA (15.01.2011)

8.3. Obligaciones de las entidades

Conforme lo antes expuesto, cabe señalar que las entidades antes indicadas, incluyendo a los empleadores, deben adoptar las siguientes medidas:

- En los Reglamentos Internos de Trabajo de las entidades públicas o empresas privadas deben incluir la prohibición expresa de fumar en todas sus instalaciones, así como los mecanismos internos para denunciar a quienes fumen donde esté prohibido.

Artículo 12°, D.S. N° 015-2008-SA (05.07.2008), modificado por el artículo 1°, D.S. N° 001-2011-SA (15.01.2011)

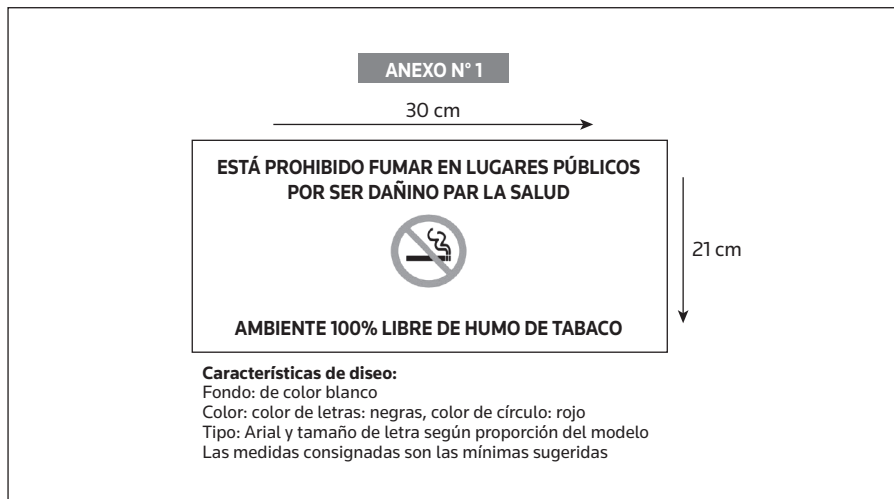
- En los ambientes y espacios señalados en el inciso 1 y 2 del artículo 5° del Reglamento se colocarán anuncios en idioma español, con o sin imágenes y que contengan necesariamente la siguiente leyenda:

**“ESTA PROHIBIDO FUMAR EN LUGARES PÚBLICOS
POR SER DAÑINO PARA LA SALUD”
“AMBIENTE 100% LIBRE DE HUMO DE TABACO”**

Artículo 8° inciso 1, D.S. N° 015-2008-SA (05.07.2008), modificado por el artículo 1°, D.S. N° 001-2011-SA (15.01.2011)

Si en los espacios públicos abiertos o cerrados, en los que por su actividad o naturaleza, resulte indispensable o frecuente la utilización de otro idioma, se deberán colocar anuncios adicionales en ese idioma, pero sin modificar los textos y características antes señalados.

Artículo 8° inciso 2, D.S. N° 015-2008-SA (05.07.2008), modificado por el artículo 1°, D.S. N° 001-2011-SA (15.01.2011)



- Debe colocarse un número mínimo razonable de avisos en cada uno de los lugares correspondientes, de acuerdo a la dimensión del área del establecimiento o local, según el modelo y características indicados en el Anexo N° 1 del Reglamento. La visibilidad de los carteles dependerá de las características propias de cada establecimiento, de forma tal que sean perceptibles al público en general. Los parámetros de razonabilidad y perceptibilidad de los avisos serán establecidos en la Norma Técnica de Inspecciones a la que se refiere el numeral 12.3 del artículo 12° del Reglamento.

Artículo 8° inciso 3, D.S. N° 015-2008-SA (05.07.2008), modificado por el artículo 1°, D.S. N° 001-2011-SA (15.01.2011)

8.4. Fiscalización e inspección

Las fiscalizaciones e inspecciones estarán a cargo, dependiendo del caso, de las Municipalidades Provinciales y Distritales y del Ministerio de Salud.

Así tenemos que la autoridad municipal, las Direcciones Regionales de Salud o quienes hagan sus veces en los Gobiernos Regionales y el Ministerio de Salud, realizarán inspecciones y mediciones periódicas de contaminantes del humo de tabaco en los **centros laborales**, restaurantes, cafés, bares, hoteles, centros deportivos y centros de entretenimiento, y sancionarán a los infractores conforme a lo señalado en el artículo 48° del Reglamento (D.S. N° 015-2008-SA), el artículo 128° y el Título Sexto de la Ley N° 26842 – Ley General de Salud, respectivamente.

Artículo 7° inciso 1, D.S. N° 015-2008-SA (05.07.2008), modificado por el artículo 1°, D.S. N° 001-2010-SA (14.01.2010)

Por su parte, el artículo 12° del Reglamento nos indica cuales son las facultades de inspección, indicando en el inciso 1 que:

Para inspeccionar los ambientes cien por ciento libres de humo de tabaco, conforme a la Ley, podrán realizarse las siguientes actividades:

- a. Reconocimiento físico de la señalización en los lugares referidos en los artículos 5°, 8° y 10° del Reglamento.
- b. Verificar la inexistencia de personas con cigarrillos u otros productos de tabaco encendidos.
- c. Medición de presencia de humo de tabaco en las zonas señaladas en el artículo 5° del Reglamento.

ACTIVIDADES	FISCALIZACIÓN - INSPECCIÓN - SANCIÓN	
	MUNICIPALIDADES PROVINCIALES Y DISTRITALES	MINISTERIO DE SALUD
Reconocimiento físico de la señalización en los lugares referidos en los artículos 5°, 8° y 10° del reglamento. (Lit. a, Inc. 1, Art. 12°, D.S. N° 015-2008-SA)	SÍ	NO
Verificar la inexistencia de personas con cigarrillos u otros productos de tabaco encendidos. (Lit. b, Inc. 1, Art. 12°, D.S. N° 015-2008-SA)	SÍ	SÍ
Medición de presencia de humo de tabaco en las zonas señaladas en el artículo 5° del Reglamento. (Lit. c, Inc. 1, Art. 12°, D.S. N° 015-2008-SA)	SÍ	SÍ

8.5. Infracciones y sanciones

En lo que respecta a las infracciones y sanciones, el artículo 48° del Reglamento nos indica la potestad sancionadora de las Municipalidades, de las Direcciones Regionales de Salud o quienes hagan sus veces en los Gobiernos Regionales y del Ministerio de Salud.

Artículo 48° inciso 1, D.S. N° 015-2008-SA (05.07.2008), modificado por el artículo 1°, D.S. N° 001-2011-SA (15.01.2011)

9. Prevención de los efectos de la radiación solar

La Ley N° 30102⁽¹⁴⁴⁾ (06.11.2013), ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar, ha establecido medidas de prevención, que las instituciones y entidades públicas y privadas tienen que adoptar, para reducir los efectos nocivos para la salud ocasionados por la exposición a la radiación solar. En ese sentido ha regulado:

- Obligaciones de los titulares de las instituciones y entidades públicas y privadas.
- Obligaciones específicas de los directores de las instituciones educativas.
- Obligaciones específicas de los empleadores.
- Medidas de prevención en las actividades educativas y laborales.
- Fiscalización.
- Difusión de los niveles de radiación solar.

De entre estos temas, destacamos los siguientes:

9.1. Obligaciones de las instituciones públicas y privadas

- Informar y sensibilizar al personal a su cargo sobre el tema.
- Las actividades que no se realicen en ambientes protegidos se efectúen preferentemente entre las 8:00 y las 10:00 horas o a partir de las 16:00 horas.
- Proveer el uso de instrumentos o accesorios de protección solar: sombreros, gorros, anteojos y bloqueadores solares, entre otros.
- Colocar avisos en lugares expuestos a la radiación solar: "La exposición prolongada a la radiación solar produce daño a la salud."

(144) Si n perjuicio de que la norma está vigente desde el 07.11.2013, se ha dispuesto que la norma debe ser reglamentada en un plazo de 60 días.

9.2. Obligaciones de los empleadores

- Los empleadores, independientemente del régimen laboral, deben adoptar medidas de protección cuando sus trabajadores estén expuestos de manera prolongada a la radiación solar.
- Al inicio de la relación se debe informar a los trabajadores sobre los efectos nocivos de la exposición prolongada a la radiación solar, haciéndoles entrega de los elementos de protección idóneos capacitándolos en su adecuado uso.

TÍTULO VII
TRIBUTOS Y
APORTACIONES

Aportaciones a la seguridad social y previsión social

TABLA 22: "INGRESOS, TRIBUTOS Y DESCUENTOS"

Tabla que es parte del Anexo 2 aprobado por la Resolución Ministerial N° 121-2011-TR (19.04.2011) mediante la cual se aprueba la información de la planilla electrónica y las tablas para su elaboración.

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Código	Descripción de los ingresos, tributos y descuentos	EMPLEADOR							TRABAJADOR			PENSIONISTA	
		Essalud Seguro Regular Trabajador	Essalud - CBSSP - Seg. Trab. Pesquero	Essalud Seguro Agrario / Acuicultor	Essalud SCTR	Impuesto Extraord. de Solidaridad	Fondo Derechos Sociales del Artista	Senati	Sistema Nacional de Pensiones 1990	Sistema Privado de Pensiones	Renta 5ta. Categoría Retenciones	Essalud Seguro Regular Pensionista	Contrib. Solidaria Asistencia Previs.
0707	OTROS DESCUENTOS DEDUCIBLES DE LA BASE IMPONIBLE												
0800	APORTACIONES DE CARGO DEL EMPLEADOR												
0801	SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES - APORTACIÓN VOLUNTARIA												
0802	FONDO DE DERECHOS SOCIALES DEL ARTISTA												
0803	PÓLIZA DE SEGURO - D. LEG. N° 688												
0804	ESSALUD (SEGURO REGULAR, CBSSP, AGRARIO / ACUICULTOR) - TRABAJADOR												
0805	PENSIONES - SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO												
0806	ESSALUD - SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO												
0807	SENATI												
0808	IMPUESTO EXTRAORDINARIO DE SOLIDARIDAD												
0809	OTRAS APORTACIONES DE CARGO DEL EMPLEADOR												
0810	EPS - SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO												
0811	SEGURO INTEGRAL DE SALUD - SIS												

Nota importante:

SÍ = Concepto con afectación

NO = Concepto sin afectación

FFAA = Fuerzas Armadas

PNP = Policía Nacional del Perú

CAFAE = Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo

En caso se utilicen los códigos 1001 al 1020 ("Otros Conceptos"), estos pueden ser definidos libremente por el Empleador, debiéndose consignar **obligatoriamente** la descripción del concepto habilitado, la descripción del concepto remunerativo y/o no remunerativo, así como su afectación.

(1) La asignación o bonificación por educación no están gravadas con las aportaciones a EsSalud, siempre que sean por un monto razonable y se encuentren debidamente sustentadas.

(2) La asignación es distinta a las comprendidas en el inciso g) del artículo 19° de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

(3) Conceptos enmarcados dentro de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

(4) El incentivo que no está gravado es el contemplado en el artículo 18° de la Ley del Impuesto a la Renta.

(5) Artículo 2°, Resolución de Superintendencia N° 032-2015/SUNAT (30.01.2015).

(6) Res. Sup. N° 290-2012-SUNAT (08.12.2012).

TRIBUTOS QUE GRAVAN LAS REMUNERACIONES POR SERVICIOS PERSONALES							
CONCEPTO	EMPLEADOR				TRABAJADOR		
	RCSST (1)	SCTR (2)	IES (Derogado) (3)	SE- NATI	SNP	SPP	Renta 5ta. Cat.
REMUNERACIONES							
1. Sueldos y salarios básicos	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
2. Comisiones o destajo	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
3. Comisiones eventuales a trabajadores	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
4. Horas extras	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
5. Remuneración día de descanso y feriados (incluida la del 1° de mayo)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
6. Compensación por trabajo en días de descanso y en feriados	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
7. Remuneración vacacional	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
8. Remuneración por vacaciones trabajadas	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
9. Récord trunco vacacional	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
10. Premios por ventas	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
11. Remuneraciones de los socios de cooperativas	SI (4)	SI	SI (5)	SI	SI (4)	SI (6)	SI (7)
12. Remuneraciones de trabajadores domésticos	SI (8)	NO	NO (9)	NO	SI (8)	SI	SI
13. Subvención Económica Mensual (42)	NO (10)	NO (10)	NO (10)	NO (10)	NO (10)	NO (10)	NO (10)
14. Propina a aprendices del SENATI	SI (11)	SI (11)	NO	NO	NO	NO	SI
15. Remuneraciones devengadas	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
16. Alimentación en dinero	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
17. Prestaciones alimentarias bajo la modalidad de suministro directo	SI (37)	SI (37)	NO (13)	SI (37)	SI (37)	SI (37)	SI
18. Prestaciones alimentarias bajo modalidad de suministro indirecto	NO (31)	NO (31)	NO (13)	NO (31)	NO (38)	NO (38)	SI
19. Incremento 10.23% AFP	SI	SI	SI	SI	-	SI (15)	SI
20. Incremento 3.00% AFP	SI	SI	SI	SI	-	SI (15)	NO (16)
21. Remuneración en especie	SI	NO (12)	NO (13)	SI	SI	NO (14)	SI
22. Incremento 3.3% SNP	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
23. Remuneración por la hora de permiso por lactancia	SI (17)	SI (17)	SI (17)	SI (17)	SI (17)	SI (17)	SI (17)
24. Remuneración por licencia por paternidad	SI (44)	SI (44)	SI (44)	SI (44)	SI (44)	SI (44)	SI (44)
ASIGNACIONES							
1. Asignación familiar	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
2. Asignación o bonificación por educación	NO (18)	NO	NO (18)	NO (18)	NO (18)	NO (14)	SI
3. Asignación vacacional	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
4. Asignación provisional por demanda de trabajador despedido	NO (20)	NO	NO (20)	NO (20)	NO (20)	NO (20)	NO (20)
5. Asignación por fallecimiento de familiares	NO (21)	NO	NO (18)	NO (18)	NO (21)	NO (14)	SI
6. Asignación por nacimiento de hijos	NO (21)	NO	NO (18)	NO (18)	NO (21)	NO (14)	SI
7. Asignación por matrimonio	NO (21)	NO	NO (18)	NO (18)	NO (21)	NO (14)	SI
8. Asignación por cumpleaños	NO (18)	NO	NO (18)	NO (18)	NO (18)	NO (14)	SI
9. Otras asignaciones otorgadas por única vez con motivo de ciertas contingencias	NO (21)	NO	NO (18)	NO (18)	NO (21)	NO (14)	SI
10. Otras asignaciones que se abonen por pacto en determinadas festividades	NO (21)	NO	NO (18)	NO (18)	NO (21)	NO (14)	SI
11. Otras asignaciones otorgadas regularmente	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

CONCEPTO	EMPLEADOR				TRABAJADOR		
	RCSST (1)	SCTR (2)	IES (Derogado) (3)	SE- NATI	SNP	SPP	Renta 5ta. Cat.
BONIFICACIONES							
1. Bonificación por 30 años de servicios	SI	SI	NO ⁽⁹⁾	SI	SI	SI	SI
2. Otras bonificaciones por tiempo de servicios	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
3. Bonificación por riesgo de caja	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
4. Bonificación por cierre de balance	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
5. Bonificación por producción, altura, turno, etc.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
6. Bonificación por cierre de pliego	NO ⁽²¹⁾	NO	NO ⁽¹⁸⁾	NO ⁽¹⁸⁾	NO ⁽²¹⁾	NO	SI
7. Bonificación del 9% - Ley N° 30334 (vigente desde el 25.06.2015)	NO ⁽²³⁾	NO ⁽²³⁾	–	NO ⁽²³⁾	NO ⁽²³⁾	NO ⁽²³⁾	SI
8. Otras bonificaciones regulares	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
GRATIFICACIONES							
1. Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad	SI	SI	NO ⁽²³⁾	SI	SI	SI	SI
2. Gratificaciones trunca	SI	SI	NO ⁽²³⁾	SI	SI	SI	SI
3. Gratificaciones de julio y diciembre - del 9% - Ley N° 30334 (vigente desde el 25.06.2015)	NO ⁽²³⁾	NO ⁽²³⁾	NO ⁽²³⁾	NO ⁽²³⁾	NO ⁽²³⁾	NO ⁽²³⁾	SI
4. Gratificación proporcional o trunca del 9% - Ley N° 30334 (vigente desde el 25.06.2015)	NO ⁽²³⁾	NO ⁽²³⁾	NO ⁽²³⁾	NO ⁽²³⁾	NO ⁽²³⁾	NO ⁽²³⁾	SI
5. Otras gratificaciones ordinarias	SI	SI	SI	SI ⁽¹⁹⁾	SI	SI	SI
6. Gratificaciones extraordinarias	NO ⁽²¹⁾	NO	NO ⁽¹⁸⁾	NO ⁽¹⁹⁾	NO ⁽²¹⁾	NO ⁽¹⁴⁾	SI
INDEMNIZACIONES							
1. Indemnización por vacaciones no gozadas	NO ⁽²¹⁾	NO	NO ⁽⁹⁾	NO ⁽¹⁸⁾	NO ⁽²¹⁾	NO ⁽²⁴⁾	NO ⁽²⁵⁾
2. Indemnización por retención indebida de CTS (26)	NO ⁽²¹⁾	NO	NO ⁽²⁴⁾	NO ⁽²⁴⁾	NO ⁽²⁴⁾	NO ⁽²⁴⁾	NO ⁽²⁵⁾
3. Indemnización por despido arbitrario u hostilidad	NO ⁽²¹⁾	NO	NO ⁽²⁴⁾	NO ⁽²⁴⁾	NO ⁽²¹⁾	NO ⁽²⁴⁾	NO ⁽²⁵⁾
4. Indemnización por resolución de contrato sujeto a modalidad	NO ⁽²¹⁾	NO	NO ⁽²⁴⁾	NO ⁽²⁴⁾	NO ⁽²¹⁾	NO ⁽²⁴⁾	NO ⁽²⁵⁾
5. Indemnización por muerte o incapacidad	NO ⁽²¹⁾	NO	NO ⁽²⁴⁾	NO ⁽²⁴⁾	NO ⁽²¹⁾	NO ⁽²⁴⁾	NO ⁽²⁵⁾
6. Indemnización por no reincorporar a un trabajador cesado en un procedimiento de cese colectivo (27)	NO ⁽¹⁴⁾	NO	NO ⁽²⁴⁾	NO ⁽²⁴⁾	NO ⁽²¹⁾	NO ⁽²⁴⁾	NO ⁽²⁵⁾
7. Indemnización por realizar horas extras impuestas por el empleador (28)	NO ⁽²¹⁾	NO	NO ⁽²⁴⁾	NO ⁽²⁴⁾	NO ⁽²¹⁾	NO ⁽²⁴⁾	NO ⁽²⁵⁾
OTROS							
1. Pensiones de jubilación o cesantía, montepío e invalidez	SI ⁽²⁹⁾	NO	NO	NO	NO	NO	NO ⁽³⁰⁾
2. CTS	NO ⁽³¹⁾	NO	NO ⁽³¹⁾	NO ⁽³¹⁾	NO ⁽³¹⁾	NO ⁽³¹⁾	NO ⁽³⁰⁾
3. Gastos de representación (movilidad, vestuario, viáticos y similares)	NO ⁽²¹⁾	NO	NO ⁽¹⁸⁾	NO ⁽¹⁹⁾	NO ⁽²¹⁾	NO ⁽¹⁴⁾	NO ⁽²⁴⁾
4. Refrigerio que no es alimentación principal	NO ⁽²¹⁾	NO	NO ⁽¹⁸⁾	NO ⁽¹⁸⁾	NO ⁽²¹⁾	NO ⁽¹⁴⁾	SI
5. Sumas o bienes que no son de libre disposición	NO ⁽²¹⁾	NO	NO ⁽¹⁸⁾	NO ⁽¹⁸⁾	NO ⁽²¹⁾	NO ⁽¹⁴⁾	NO
6. Participación en las utilidades	NO ⁽²¹⁾	NO	NO ⁽⁹⁾	NO ⁽¹⁹⁾	NO ⁽²¹⁾	NO ⁽¹⁴⁾	SI ⁽²⁵⁾
7. Recargo al consumo	NO ⁽³²⁾	NO	NO ⁽³²⁾	NO ⁽³²⁾	NO ⁽³²⁾	NO ⁽³²⁾	SI ⁽²⁵⁾
8. Licencia con goce de haber	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
9. Condiciones de trabajo	NO ⁽²¹⁾	NO	NO ⁽¹⁸⁾	NO ⁽¹⁹⁾	NO ⁽²¹⁾	NO ⁽¹⁴⁾	NO ⁽²⁵⁾

CONCEPTO	EMPLEADOR				TRABAJADOR		
	RCSSS (1)	SCTR (2)	IES (Derogado) ⁽³⁾	SE- NATI	SNP	SPP	Renta 5ta. Cat.
10. Canasta de navidad o similares	NO ⁽²¹⁾	NO	NO ⁽¹⁸⁾	NO ⁽¹⁹⁾	NO ⁽²¹⁾	NO ⁽¹⁴⁾	SI
11. Movilidad supeditada a asistencia y que cubre sólo el traslado	NO ⁽²¹⁾	NO	NO ⁽¹⁸⁾	NO ⁽¹⁹⁾	NO ⁽²¹⁾	NO ⁽¹⁴⁾	SI
12. Movilidad de libre disposición	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
13. Bienes de la propia empresa otorgados para el consumo del trabajador	NO ⁽²¹⁾	NO	NO ⁽¹⁸⁾	NO ⁽¹⁹⁾	NO ⁽²¹⁾	NO ⁽¹⁴⁾	SI
14. Incentivo por cese del trabajador ⁽³³⁾	NO ⁽²¹⁾	NO	NO ⁽¹⁸⁾	NO ⁽¹⁹⁾	NO ⁽²¹⁾	NO ⁽¹⁴⁾	NO ⁽³⁴⁾
15. Subsidios	NO	SI	NO	NO	NO ⁽⁴³⁾	SI ⁽³⁵⁾	NO ⁽³⁶⁾
16. Tributos a cargo del trabajador asumidos por el empleador	SI ⁽³⁹⁾	SI ⁽⁴⁰⁾	SI ⁽⁴⁰⁾	SI ⁽⁴⁰⁾	SI ⁽⁴⁰⁾	SI ⁽⁴⁰⁾	NO ⁽⁴¹⁾
Notas:							
(1) El Seguro Social de Salud (SSS) ha sido sustituido por el Régimen Contributivo del Seguro Social en Salud.	(22) Ley N° 27349 (04.10.2000).						
(2) Ley N° 26790 (17.05.97); D.S. N° 009-97-SA (09.09.97); D.S. N° 003-98-SA (14.04.98).	(23) Ley N° 30334 (vigente desde el 25.06.2015)						
(3) La contribución al FONAVI ha sido sustituida desde el 01.09.98 por el Impuesto Extraordinario de Solidaridad, Ley N° 26969 (27.08.97), el cual ha sido derogado a partir del 01.12.2004 por la Ley N° 28378 (10.11.2004).	(24) No son remuneraciones.						
(4) D.S. N° 030-91-TR (11.09.91), artículo 15° Ley N° 26504 (18.07.95) y Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790 (17.05.97).	(25) Artículos 18° y 34° TUO Ley de Impuesto a la Renta, D.S. N° 179-2004-EF (08.12.2004) modificado por D.Leg. N° 970 (24.12.2006).						
(5) Artículo 1°, segundo párrafo, D.Leg. N° 870 (01.11.96).	(26) En caso el empleador no demande por daños y perjuicios dentro de los 30 días de producido el cese. Artículo 52° TUO LCTS, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97).						
(6) Artículo 4°, D.S. N° 054-97-EF (14.05.97).	(27) Artículo 74°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96).						
(7) Artículo 34° inc. d) TUO Ley de Impuesto a la Renta, D.S. N° 054-99-EF (14.04.99).	(28) Artículo 9°, D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002).						
(8) Artículo 4°, D.S. N° 002-70-TR (10.03.70); artículo 3°, D. Ley N° 19990 (24.04.73) y artículo 2° D.S. N° 001-98-SA (15.01.98).	(29) Artículo 3° Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790 (17.05.97).						
(9) Artículo 9°, D.S. N° 113-79-EF (14.08.79).	(30) Segundo párrafo del artículo 18° del TUO Ley del Impuesto a la Renta, D.S. N° 054-94-EF (14.04.99), modificado por la Ley N° 27356 (18.10.2000).						
(10) Artículo 45°, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículo 33°, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005).	(31) Quinta Disposición Derogatoria y Final del TUO D.Leg. N° 650, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97).						
(11) Artículos 14°, 15° y 16°, D. Ley N° 20151 (25.09.73) y artículo 40°, D.S. N° 012-74-IT-DS (07.05.74).	(32) Quinta Disposición Complementaria, D. Ley N° 25988 (24.12.92).						
(12) Tercera Disposición Transitoria, D.S. N° 003-98-SA (14.04.98).	(33) Indemnizaciones previstas en el artículo 48° inc. b) TUO D.Leg. N° 728, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) dentro de un procedimiento de cese colectivo y artículo 47° TUO D. Leg. N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, D.S. N° 002-97-TR (27.03.97), con el fin que el trabajador forme una nueva empresa o negocio.						
(13) Artículo 5°, D. Ley N° 22591 (01.07.79) y artículo 8°, D.S. N° 113-79-EF (14.08.79). Ver además Res. del Tribunal Fiscal N° 01931-5-2004 publicada en el diario oficial "El Peruano" el 14.05.2004.	(34) Artículo 18° TUO Ley de Impuesto a la Renta, D.S. N° 054-99-EF (14.04.99).						
(14) Artículo 30°, D.S. N° 054-97-EF (14.05.97) y artículo 90°, Res. N° 080-98-EF/SAFP (05.03.98).	(35) Artículo 30°, D.S. N° 054-97-EF (14.05.97) y artículo 91°, Res. N° 080-98-EF/SAFP (05.03.98).						
(15) Décima Disposición Final y Transitoria, D. Ley N° 25897 (06.12.92) ampliada por Ley N° 26489. Estaban exonerados hasta el 31.12.96.	(36) Artículo 18° TUO Ley de Impuesto a la Renta, D.S. N° 179-2004-EF (08.12.2004) modificado por el D.Leg. N° 970 (24.12.2006).						
(16) Artículo 71°, D. Ley N° 25897 (06.12.92) y artículo 74°, D.S. N° 054-97-EF (14.05.97).	(37) De la definición de remuneración contenida en el artículo 6° del D.S. N° 003-97-TR (27.03.97), se puede concluir que estas prestaciones tienen carácter remunerativo.						
(17) Ley N° 27403 (20.01.2001).	(38) Artículo 3°, Ley N° 28051 (02.08.2003) y artículo 6°, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97).						
(18) Artículo 19° TUO D.Leg. N° 650, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97); artículo 7° TUO D.Leg. N° 728, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 10°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96).	(39) Al respecto véase la RTF N° 06203-3-2002 del 25.10.2002.						
(19) Artículo 11°, Ley N° 26272 (01.01.94) y artículo 4°, D.S. N° 139-94-EF (08.11.94).	(40) Según el Informe de la SUNAT N° 016-2002-SUNAT/K0000, el monto de los tributos asumidos por el empleador tienen carácter remunerativo.						
(20) No está afecto porque se otorga con cargo a la CTS, la que está inafecta a todo tributo, si luego el trabajador logra la reposición, le corresponderían las remuneraciones devengadas las que si están afectas. Caso contrario, de no lograr la reposición, se hubiera aportado sobre la CTS.	(41) Artículo 47°, D.S. N° 054-99-EF (14.04.99) e Informe de SUNAT N° 081-2003-SUNAT/2B0000.						
(21) D.S. N° 179-91-PCM (08.12.91); artículo 19° TUO D.Leg. N° 650, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97); artículo 7° TUO D.Leg. N° 728, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 10° D.S. N° 001-96-TR (26.01.96).	(42) Se incluyen la 1/2 subvención adicional por cada 6 meses de duración de la modalidad formativa y la subvención otorgada durante los 15 días de descanso.						
	(43) Artículo 70° del D. Ley N° 19990 (30.04.73) modificado por 4ta. D.T.F. de la Ley N° 28991 (27.03.2007) y artículo 2°, Resolución de Superintendencia N° 032-2015/SUNAT (30.01.2015).						
	(44) Ley N° 29409 (20.09.2009).						

I. Seguro Social de Salud - EsSalud

1. Del EsSalud

La Ley N° 27056 (30.01.99) creó el Seguro Social de Salud (EsSalud), en reemplazo del Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS), como un organismo público descentralizado con personería jurídica de derecho público interno, cuya finalidad es brindar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes a través de diversas prestaciones que corresponden al Seguro Social de Salud - EsSalud (Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud - también denominado RCSSS), así como mediante otros seguros de riesgos humanos.

Este seguro se complementa con los planes de salud brindados por las entidades empleadoras ya sea en establecimientos propios o con planes contratados con Entidades Prestadoras de Salud (EPS) debidamente constituidas. Su funcionamiento es financiado con sus propios recursos y se regula por la Ley N° 26790 (17.05.97) y su Reglamento, D.S. N° 009-97-SA (09.09.97), y por la Ley N° 27056 (30.01.99) y su Reglamento, D.S. N° 02-99-TR (27.04.99).

2. Asegurados al EsSalud

2.1. Afiliados regulares

Son afiliados regulares:

- Los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores, cualquiera sea el régimen laboral o modalidad a la cual se encuentren sujetos.
- Los pensionistas que perciben pensión de jubilación, incapacidad o de sobrevivencia, cualquiera sea el régimen legal al cual se encuentren sujetos.
- Pescadores y procesadores artesanales independientes.

Base Legal: Artículo 3° Ley N° 26790 (17.05.97); artículo 30° D.S. N° 009-97-SA (09.09.97)

- Los trabajadores del hogar, siempre que laboren en una jornada mínima de 4 horas diarias (ver punto 2.6 de este capítulo).
- Los trabajadores de las microempresas comprendidas en la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, que ingresaron a laborar antes del 01.10.2008.

Base Legal: Ley N° 28015 (03.07.2003) y D.S. N° 009-2003 (12.09.2003)

- Los trabajadores de las pequeñas empresas acogidos al régimen de la Ley Mype son asegurados regulares.
- El conductor de la microempresa comprendida en la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, entendido como la persona natural propietaria de la unidad económica. En el supuesto que la microempresa pierda posteriormente su condición de tal, el conductor propietario podrá continuar como asegurado regular.

Base Legal: Ley N° 28015 (03.07.2003) y D.S. N° 009-2003-TR (12.09.2003)

- Los aprendices del SENATI.

Base Legal: Artículo 14°, Decreto Ley N° 20151 (26.09.73)

- Los servidores bajo el régimen de contratación administrativa de servicios - CAS.

Base Legal: Ley N° 29849 (06.04.2012)

2.2. Afiliados potestativos

Son afiliados potestativos al RCSSS, los trabajadores y profesionales independientes, incluidos aquellos sujetos a regímenes especiales obligatorios; las demás personas que no reúnan los requisitos para una afiliación regular y todos aquellos que la Ley determine.

Base Legal: Artículo 3°, Ley N° 26790 (17.05.97) y artículos 7° y 24°, D.S. N° 009-97-SA (09.09.97)

2.3. Derechohabientes de los afiliados regulares

- Cónyuge del afiliado regular o el concubino.
- Hijos menores de edad.
- Hijos mayores de edad incapacitados en forma total y permanente para el trabajo.

La calidad de asegurado del derechohabiente deriva de su condición de dependiente del afiliado regular; a partir de lo mencionado, serán derechohabientes siempre que no sean afiliados regulares.

Base Legal: Artículo 3° Ley N° 26790 (17.05.97) y artículo 7° D.S. N° 009-97-SA (09.09.97)

2.4. Contratación Administrativa de Servicios - CAS

- Los beneficiarios de la CAS son afiliados regulares a EsSalud, así como sus derechohabientes.
- La contribución mensual a EsSalud le corresponde a la entidad contratante, teniendo como base máxima el equivalente al 30% de la UIT y como mínimo el 9% de la RMV.
- La cuantía de las prestaciones económicas se determinará en función de los ingresos percibidos por el asegurado sin que la base imponible exceda el 30% de la UIT.
- Para la cobertura y todo lo dispuesto con respecto a la contribución y beneficios de EsSalud, se establece la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, y su reglamento.
- La obligación de pago al régimen contributivo de la seguridad social en salud operará a partir del 1 de enero de 2009, sin que sea exigible a partir de esa fecha que los trabajadores tengan 3 meses continuos de aportación o 4 no continuos en el semestre anterior a la contingencia para ser atendidos por EsSalud como afiliados regulares.
- El registro, la declaración, el pago, la acreditación y otros de los beneficiarios del CAS están a cargo de la SUNAT, como agente retenedor de EsSalud; por lo que deberán registrarse dentro del PDT PLAME por tener efecto de declaración jurada.

Base Legal: Artículo 6°, D. Leg. N° 1057 (28.06.2008), modificado por la Ley N° 29849 (06.04.2012) y artículo 9°, D.S. N° 075-2008-PCM (25.11.2008)

- Cuando el trabajador se encuentre percibiendo subsidios como consecuencia del descanso médico o licencia por maternidad, le corresponderá percibir las prestaciones derivadas del régimen del EsSalud, debiendo asumir el empleador la diferencia entre la prestación económica del EsSalud y la remuneración mensual del trabajador.

Base Legal: Ley N° 29849 (06.04.2012)

2.5. Trabajadores de microempresa, Ley Mype

Ver sección correspondiente al Sistema Integral de Salud - SIS.

SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD PARA LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS						
Tipo de empresa	Precisión	Seguro	Régimen	Contribuyente	Beneficiarios	
Microempresa	El empleador tendrá la facultad de optar entre cualquiera de los seguros de salud	Seguro Integral de Salud (SIS)	Semicontributivo	Estado	Conductores	Derechohabientes
		Seguro Social de Salud (EsSalud)	Contributivo	Empleador	Trabajadores	
Pequeña empresa	El empleador estará obligado a asegurar al trabajador	Seguro Social de Salud (EsSalud)				

2.6. Trabajadores del hogar

No pueden ser considerados trabajadores del hogar los familiares del empleador o de su cónyuge hasta el cuarto grado de consanguinidad o hasta el segundo grado de afinidad.

TIPO DE PARENTESCO	GRADO DE CONSANGUINIDAD
Padre - madre	1°
Hijo - hija	1°
Hermano - hermana	2°
Nieto - nieta	2°
Abuelo - abuela	2°
Tío - tía (hermano (a) de padres)	3°
Sobrino - sobrina (hijo (a) de hermano)	3°
Primo - prima (solo primos hermanos)	4°

TIPO DE PARENTESCO	GRADO DE AFINIDAD
Padrastro - madrastra	1°
Hijastro - hijastra	1°
Suegro - suegra	1°
Yerno - nuera	1°
Hermanastro - hermanastra	2°
Cuñado - cuñada	2°

3. Registro y afiliación

3.1. Afiliados regulares

Son afiliados y registrados por las entidades empleadoras respectivas. La inscripción es obligatoria. Las entidades empleadoras tienen la obligación de registrarse como tales ante el EsSalud.

Base Legal: Artículo 5° Ley N° 26790 (17.05.97) y artículos 30° modificado por el D.S. N° 020-2006-TR (28.12.2006), 31° y 32° D.S. N° 009-97-SA (09.09.97)

Con excepción de los trabajadores adolescentes, la afiliación y registro de los afiliados regulares al RCSSS es automática, siendo suficiente que el empleador realice la declaración de éstos en el T-Registro.

3.2. Inscripción de las entidades empleadoras

Las entidades empleadoras se inscribirán ante la Seguridad Social mediante la presentación del PDT PLAME con lo que se hace la declaración y pago de los tributos que gravan las remuneraciones. Para ello se identificarán en las declaraciones respectivas, mediante su número de R.U.C.

Base Legal: Artículo 10°, Res. N° 080-99/SUNAT (15.07.98)

3.3. Derechohabientes de afiliados regulares

La inscripción de éstos deberá efectuarse a través del T-Registro. Asimismo, se deberá presentar ante el EsSalud el Formulario N° 1010, Formulario Único de Registro, conforme con los procedimientos N° 6, 7, 8, 9 y 10 del TUPA-ESSALUD, aprobado por D.S. N° 010-2010-TR (08.10.2010).

Actualmente, mediante la Resolución de Gerencia Central de Aseguramiento N° 025-GCASESSALUD-2014

(17.11.2014) se ha aprobado el Formulario Único de Registro (FUR), F1010 versión 3, para ser utilizado en las Oficinas de Aseguramiento, Agencias de Seguros y Módulos de Seguros.

3.4. Afiliados potestativos

La afiliación de los asegurados potestativos se realiza libremente ante el EsSalud o cualquier EPS, de acuerdo al plan que ellos elijan.

Base Legal: Artículo 5° Ley N° 26790 (17.05.97) y artículo 25° D.S. N° 009-97-SA (09.09.97)

3.5. Trabajadores del hogar

Se ha creado el Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes, cargo de la SUNAT y ante el cual se debe proceder al registro de:

- Empleadores de trabajadores del hogar.
- Trabajadores del hogar.
- Derechohabientes de los trabajadores del hogar.

Una vez iniciado el vínculo laboral, el empleador cuenta con 30 días calendarios siguientes para realizar la inscripción de su trabajador del hogar y, de corresponder, los derechohabientes del mismo.

Además de los empleadores, los trabajadores del hogar y sus derechohabientes deberán ser inscritos en el registro por el empleador o su representante. De igual manera, cualquier modificación, actualización y baja de inscripción vinculadas a la inscripción de los trabajadores del hogar y sus derechohabientes en el registro, será realizada por el empleador o su representante.

La condición de empleador y de trabajador del hogar se adquiere en la medida que se inicie un vínculo laboral y se mantenga vigente al momento de la inscripción.

Base legal: Resolución de Superintendencia N° 191-2005/SUNAT (01.10.2005), que se encuentra a cargo de la SUNAT.

Código de inscripción

La SUNAT otorgará un código de inscripción al empleador que se inscriba en el Registro. Una vez registrado el empleador, se le entregará el Comprobante de Información Registrada (CIR) emitido por la SUNAT en donde constará el código de inscripción.

3.6. Trabajadores pescadores

Se ha dispuesto que los trabajadores pescadores afiliados a la CBSSP se consideren como afiliados regulares al EsSalud.

Base Legal: Artículo 3°, D.S. N° 005-2005-TR (11.08.2005)

Para tales afectos se han dispuesto las siguientes reglas:

- La SUNAT será responsable de los procesos de registro, declaración, acreditación, fiscalización y la cobranza coactiva. Asimismo, se encargará del registro de los afiliados titulares (sean trabajadores o pensionistas) y sus derechohabientes.

Para estos efectos se ha dictado la Res. N° 193-2005/SUNAT (02.10.2005), mediante la cual se regulan todos los procesos mencionados en el párrafo anterior.

Base Legal: Artículo 4°, D.S. N° 005-2005-TR (11.08.2005)

- El aporte al EsSalud será de cargo del armador, a razón del 9% de la remuneración mensual del trabajador pesquero, la cual no podrá ser menor a la base mínima imponible, que actualmente equivale a 4,4 remuneraciones mínimas vitales, vigente del último día del mes por el que el armador declara y paga el aporte.

Base Legal: Artículo 5° y 4° D.F., D.S. N° 005-2005-TR (11.08.2005)

Este mínimo será aplicado independientemente de los días laborados por el trabajador pesquero, durante

el período mensual declarado, con excepción de los períodos subsidiados en los que la base mínima se determinará de forma proporcional a los días no subsidiados del correspondiente mes.

Base Legal: Artículo 1°, D.S. N° 010-2005-TR (30.09.2005)

- La declaración y pago de los aportes al EsSalud, se realizará de acuerdo con el cronograma que establezca la SUNAT para el cumplimiento de las obligaciones tributarias.

Base Legal: Artículo 4°, Res. N° 192-2005/SUNAT (02.10.2005)

- Si el pago del aporte al EsSalud no se realiza en el plazo establecido y mediante el PDT PLAME, éste se realizará mediante el Sistema Pago Fácil en efectivo o con cheque. El código a utilizar será el 5238 - trabajadores pesqueros - Ley N° 28320.

Base Legal: Artículo 4°, Res. N° 193-2005/SUNAT (02.10.2005)

4. Contribuciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud

4.1. Afiliados regulares en actividad

El aporte de los trabajadores en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso. Es de cargo obligatorio de la Entidad Empleadora que debe declararlos y pagarlos en su totalidad mensualmente a EsSalud, sin efectuar retención alguna al trabajador, dentro de los plazos establecidos en la normatividad vigente, en el mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones afectas.

4.2. Afiliados regulares pensionistas

El aporte de los pensionistas es de 4% de la pensión. Es de cargo del pensionista, siendo responsabilidad de la entidad empleadora la retención, declaración y pago a EsSalud, en los plazos establecidos en la normatividad vigente.

ASEGURADOS	APORTES A CARGO DE	TASAS
Asegurados regulares en actividad	Entidad empleadora	9%
Asegurados regulares pensionistas	Pensionista	4%
Asegurados potestativos	Asegurado	Según plan elegido

Base Legal: Artículo 6° Ley N° 26790 (17.05.97), modificado por la Ley N° 28791 (21.07.2006); artículos 27° y 33° D.S. N° 009-97-SA (09.09.97), modificados por el D.S. N° 020-2006-EF (28.12.2006); Ley N° 27056 (30.01.99) y D.S. N° 02-99-TR (27.04.99)

5. Remuneración asegurable

5.1. Remuneración asegurable

La base imponible mínima mensual no podrá ser menor a la RMV vigente el último día calendario del período laborado, y es aplicada independientemente de las horas y días laborados por el afiliado regular en actividad durante el período mensual declarado.

- **Subsidios**

Tratándose de trabajadores que perciban subsidios, la base mensual mínima imponible por cada trabajador se determinará de forma proporcional a los días no subsidiados del mes correspondiente. En el caso de afiliados regulares en actividad que estando subsidiados desde el inicio del mes, terminan su vínculo laboral sin labor efectiva, dicho período subsidiado no determinará la obligación

de la entidad empleadora de pagar las contribuciones correspondientes⁽¹⁴⁵⁾.

- **Trabajadores pensionistas**

Respecto de los pensionistas a cargo del empleador, éste deberá retener el 4% del monto de la pensión, como aporte destinado a EsSalud.

Base Legal: Artículo 2°, D.S. N° 179-91-PCM (08.12.91), artículo 6°, Ley N° 26790 (17.05.97) modificado por la Ley N° 28791 (21.07.2006), artículo 33°, D.S. N° 009-97-SA (09.09.97) modificado por el D.S. N° 020-2006-TR (28.12.2006) y 4ª D.F., Ley N° 27356 (18.10.2000)

5.2. Remuneración no asegurable (no afecta)

Por otro lado, no forman parte de la remuneración asegurable, las siguientes:

- Las gratificaciones extraordinarias y otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la AAT, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto la bonificación por cierre de pliego.
 - Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.
 - El costo o valor de las condiciones de trabajo.
 - La canasta de Navidad o similares.
 - El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados.
 - La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.
 - Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, por nacimiento de hijo, matrimonio, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva.
 - Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores de su propia producción, para el consumo directo del trabajador y su familia.
 - Todos los montos que se otorguen al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.
 - La alimentación directamente otorgada por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal. Tampoco tienen carácter remunerativo las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.
- Base Legal:** Artículo 7° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 19° de la Ley de CTS, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97), modificado por la Ley N° 28051 (02.08.2003)
- Las gratificaciones truncas y ordinarias de trabajadores del sector privado y aguinaldos del sector público, no están afectos durante el año 2009 y 2010, en aplicación de la Ley N° 29351 (01.05.09). Dicha inafectación se amplió hasta el 31.12.2014 en aplicación de la Ley N° 29784 (19.06.2011).
 - La bonificación extraordinaria sobre las gratificaciones otorgada al trabajador en aplicación de la Ley N° 29351, no está afecta.

(145) Las disposiciones sobre aportes al EsSalud calculados sobre la RMV están vigentes a partir del período tributario de noviembre de 2006.

Otros ingresos no afectos

- **Refrigerio**

Según el artículo 5° del D.S. N° 04-97-TR (15.04.97) modificado por el D.S. N° 06-2005-TR (02.09.2005), el refrigerio que no constituya alimentación principal no será considerado como remuneración para ningún efecto laboral.

- **Recargo al consumo**

En la Quinta Disposición Complementaria del D. Ley N° 25988 (24.12.92) se precisa que los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas en acuerdo con los trabajadores, podrán fijar un recargo al consumo no mayor al 13% del valor de los servicios que prestan. Dicho recargo al consumo, si fuera el caso, será abonado por los usuarios del servicio en la forma y modo que fije cada establecimiento. La misma disposición señala que este concepto no tiene carácter remunerativo.

Otros conceptos no remunerativos regulados por disposición legal

Algunos ingresos del trabajador cuya otorgamiento se generan por una disposición legal, no son remuneración, pese a que las normas que las contiene no se pronuncian sobre su naturaleza remunerativa.

- Indemnizaciones laborales.
- Seguro de vida obligatorio, regulado por el D.Leg. N° 688.
- Prestaciones económicas a cargo de EsSalud (subsídios por incapacidad, maternidad, lactancia y gastos de sepelio).
- CTS.
- Incentivos o ayudas a los trabajadores que renuncien en forma voluntaria, para la constitución de nuevas empresas.
- Compensación por invenciones.
- Asignación otorgada por el juez durante un procedimiento judicial de nulidad de despido.

5.3. Remuneración mínima asegurable

La base imponible mínima mensual no podrá ser menor a la RMV vigente el último día calendario del período laborado, y es aplicada independientemente de las horas y días laborados por el afiliado regular en actividad durante el período mensual declarado.

Excepción

Tratándose de trabajadores que perciban subsidios, la base mensual mínima imponible por cada trabajador se determinará de forma proporcional a los días no subsidiados del mes correspondiente. En el caso de afiliados regulares en actividad que estando subsidiados desde el inicio del mes, terminan su vínculo laboral sin labor efectiva, dicho período subsidiado no determinará la obligación de la entidad empleadora de pagar las contribuciones correspondientes.

Base Legal: Artículo 6° Ley N° 26790 (17.05.97), modificado por la Ley N° 28791 (21.07.2006); artículos 27° y 33° D.S. N° 009-97-SA (09.09.97), modificados por el D.S. N° 020-2006-EF (28.12.2006)

La remuneración mínima sobre la que se efectúen los aportes de los trabajadores y conductores de las microempresas comprendidas en la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa no será menor a la RMV de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cuando cumplan la jornada máxima legal.

Base Legal: Ley N° 28015 (03.07.2003) y D.S. N° 009-2003-TR (12.09.2003)

Trabajadores pensionistas

Respecto de los pensionistas a cargo del empleador, éste deberá retener el 4% del monto de la pensión, como aporte destinado a EsSalud.

Base Legal: Artículo 2°, D.S. N° 179-91-PCM (08.12.91), artículo 6°, Ley N° 26790 (17.05.97) modificado por la Ley N° 28791 (21.07.2006), artículo 33°, D.S. N° 009-97-SA (09.09.97) modificado por el D.S. N° 020-2006-TR (28.12.2006) y 4ª D.F., Ley N° 27356 (18.10.2000)

6. Tasa de la contribución al EsSalud

EVOLUCIÓN DE LAS CONTRIBUCIONES AL RCSS				
Mes	Remuneración Mínima Asegurable	Remunera- ción Máxima Asegurable	Tasas	
			Empleador	Trabajador
19 Diciembre 92 a Marzo 94	S/. 72,00	-- ⁽¹⁾	6%	3%
Abril 94 a Julio 95	S/. 132,00 ⁽²⁾	-- ⁽¹⁾	6%	3%
Agosto 95 a Setiembre 96	S/. 132,00 ⁽²⁾	-- ⁽¹⁾	9%	--
Octubre 96 a Diciembre 96	S/. 215,00 ⁽³⁾	-- ⁽¹⁾	9%	--
Enero 97	S/. 215,00	-- ⁽¹⁾	9%	--
Abril 97	S/. 265,00 ⁽⁴⁾	-- ⁽¹⁾	9%	--
Mayo 97	S/. 300,00 ⁽⁵⁾	-- ⁽¹⁾	9%	--
Setiembre 97	S/. 345,00 ⁽⁶⁾	-- ⁽¹⁾	9%	--
Mayo 99	S/. 345,00 ⁽⁶⁾	-- ⁽¹⁾	9%	--
10 Marzo 2000	S/. 410,00 ⁽⁷⁾	-- ⁽¹⁾	9%	--
01 Setiembre 2001	S/. 410,00 ⁽⁷⁾	-- ⁽¹⁾	9%	--
Desde el 15.09.2003 al 31.12.2005	S/. 460,00 ⁽⁸⁾	-- ⁽¹⁾	9%	--
Desde el 01.01.2006 al 30.09.2007	S/. 500,00 ⁽⁹⁾	-- ⁽¹⁾	9%	--
Desde el 01.10.2007 al 31.12.2007	S/. 530,00 ⁽¹⁰⁾	-- ⁽¹⁾	9%	--
Desde el 01.01.2008 al 30.11.2010	S/. 550,00 ⁽¹⁰⁾	-- ⁽¹⁾	9%	--
Desde el 01.12.2010 al 31.01.2011	S/. 580,00 ⁽¹¹⁾	-- ⁽¹⁾	9%	--
Desde el 01.02.2011 al 14.08.2011	S/. 600,00 ⁽¹¹⁾	-- ⁽¹⁾	9%	--
Desde el 15.08.2011 al 31.05.2012	S/. 675,00 ⁽¹²⁾	-- ⁽¹⁾	9%	--
Desde el 01.06.2012 en adelante	S/. 750,00 ⁽¹³⁾	-- ⁽¹⁾	9%	--

(1) La Remuneración Máxima Asegurable fue eliminada para el aporte de los trabajadores por la Ley N° 24786 y para los empleadores por el D.S. N° 140-90-PCM (30.10.90).

(2) Decreto de Urgencia N° 10-94 (22.04.94).

(3) Decreto de Urgencia N° 073-96 (01.10.96).

(4) Decreto de Urgencia N° 027-97 (01.04.97).

(5) Decreto de Urgencia N° 034-97 (15.04.97).

(6) Decreto de Urgencia N° 074-97 (03.08.97).

(7) Decreto de Urgencia N° 012-2000 (09.03.2000).

(8) Decreto de Urgencia N° 022-2003 (13.09.2003).

(9) Decreto Supremo N° 016-2005-TR (29.12.2005).

(10) Decreto Supremo N° 022-2007-TR (27.09.2007).

(11) Decreto Supremo N° 011-2010-TR (11.11.2010).

(12) Decreto Supremo N° 011-2011-TR (14.08.2011).

(13) Decreto Supremo N° 007-2012-TR (17.05.2012).

7. De la administración de las aportaciones

Originalmente, la Ley N° 27056 (30.01.99) estableció que EsSalud podía delegar en otras entidades sus facultades de recaudación, fiscalización, determinación y cobranza. Al amparo de ello se firmó el Convenio

Marco SUNAT - EsSalud para que SUNAT brinde un servicio integral de recaudación y control de las aportaciones administradas por EsSalud en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley N° 27038 que modificó el Código Tributario. Más recientemente, la Ley N° 27334 (30.07.2000) estableció que sería SUNAT la institución responsable de la administración de las aportaciones correspondientes al Seguro Social de Salud (EsSalud) y a la Oficina de Normalización Previsional (ONP). Luego, el reglamento de esta última ley, el D.S. N° 039-2001-EF (13.03.2001), señaló que SUNAT podrá ejercer todas las funciones concedidas por el D. Leg. N° 510, Ley General de SUNAT, respecto de las aportaciones a EsSalud y a ONP, de acuerdo con las facultades y atribuciones otorgadas por el Código Tributario.

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS VINCULADOS A LAS APORTACIONES A ESSALUD Y ONP			
	PROCEDIMIENTOS	SUNAT	EsSalud Y ONP
1	Tramitación y resolución de procedimientos administrativos contenciosos	Aportaciones a la Seguridad Social correspondientes a los períodos tributarios de julio de 1999 en adelante.	Aportaciones a la Seguridad Social que correspondan a períodos tributarios anteriores a julio de 1999, no transferidos a SUNAT.
2	Tramitación y resolución de procedimientos administrativos no contenciosos	Aportaciones a la Seguridad Social correspondientes a los períodos tributarios de julio de 1999 en adelante.	Aportaciones a la Seguridad Social que correspondan a períodos tributarios anteriores a julio de 1999, no transferidos a SUNAT.
3	Procedimientos de Cobranza Coactiva	Deuda exigible sin importar los períodos.	
4	Solicitudes de devolución de pagos indebidos o en exceso	Aportaciones a la Seguridad Social correspondientes a los períodos tributarios de julio de 1999 en adelante.	Aportaciones a la Seguridad Social que correspondan a períodos tributarios anteriores a julio de 1999.

Procedimientos vinculados a los aportes a EsSalud y ONP

Los procedimientos administrativos vinculados a las aportaciones a EsSalud y a ONP serán conocidos, bien por SUNAT, ONP o EsSalud, dependiendo ello de la fecha de la obligación o trámite al que se refiere el procedimiento.

8. Prescripción de los aportes

PLAZOS PRESCRIPTIVOS		
Obligaciones exigibles e infracciones cometidas o detectadas ⁽¹⁾ :	EsSalud	Sistema Nacional de Pensiones
A partir del 01.01.99, se rigen por las normas contenidas en el Código Tributario	4 años y 6 años para quienes no hayan presentado la declaración respectiva ⁽²⁾ .	– 4 años y 6 años para quienes no hayan presentado la declaración respectiva ⁽²⁾ . – 10 años cuando el agente de retención no ha pagado el tributo retenido ⁽³⁾ .
Hasta el 31.12.98	10 años ⁽⁴⁾ .	– 15 años, respecto de las aportaciones propias del empleador ⁽⁵⁾ . – La obligación de pagar las aportaciones retenidas o que debió retenerse a los trabajadores es imprescriptible ⁽⁶⁾ .

(1) Artículo 8°, D.S. N° 003-2000-EF (18.01.2000).

(2) Artículo 43°, 1er párrafo, D. Leg. N° 953 (05.02.2004).

(3) Artículo 43°, 2do párrafo, D. Leg. N° 953 (05.02.2004).

(4) Artículo 2001°, inciso 1), Código Civil.

(5) Artículo 18°, 1er párrafo, D Ley N° 19990 (24.04.73).

(6) Artículo 18°, 2do párrafo, D Ley N° 19990 (24.04.73).

9. Plazo para la declaración y el pago de las aportaciones

Para la declaración y el pago de las aportaciones al RCSSS se aplicará el cronograma aprobado para el pago de las obligaciones tributarias cuya recaudación está a cargo de SUNAT.

Base Legal: Res. N° 080-99/SUNAT (15.07.99)

El pago de las aportaciones por seguridad social en salud de los trabajadores del hogar y de los asegurados de regímenes especiales deberá efectuarse de acuerdo con el cronograma general establecido por SUNAT para el pago de las aportaciones que recauda o administra. Para estos efectos deberá considerarse el último dígito del número de documento de identidad del empleador del trabajador del hogar o del asegurado de regímenes especiales.

Base Legal: Res. N° 059-2000/SUNAT (29.04.2000).

10. Recargos e intereses moratorios por pagos extemporáneos y multas

Mediante la R.M. N° 085-99-EF/66 (20.04.99), se precisó que a partir del 01.01.99 sería de aplicación la R.M. N° 115-93-EF/66 (04.06.93) en lo que respecta a la determinación de la Tasa de Interés Moratorio (TIM) aplicable a las aportaciones administradas por EsSalud y ONP.

La mencionada R.M. N° 115-93-EF estableció que para efectos de determinar la deuda tributaria, las entidades administradoras de tributos distintas a SUNAT (como es el caso del EsSalud y ONP) debían aplicar la tasa TIM que para tal efecto haya publicado SUNAT.

Así, para determinar el interés moratorio por pagos extemporáneos de las aportaciones administradas por EsSalud y ONP que se devenguen a partir del 01.01.99, deberá utilizar la TIM que aplica SUNAT para los tributos que administra o recauda.

Además de este esquema se debe considerar que la Ley N° 27681 (08.03.2002) y sus normas reglamentarias D.S. N° 064-2002-EF (10.04.2002) y la Res. N° 038-2002/SUNAT (23.04.2002), que regulan el sistema de RESIT, han establecido que las deudas tributarias exigibles al 31.12.97 se actualizarán según la variación del IPC ó 6% si es menor hasta el 31.12.2001 y luego se aplicará el interés moratorio a partir del 01.01.2002.

10.1. Deudas exigibles hasta el 31.12.97

Esquema 1 • ACTUALIZACIÓN DE LA DEUDA CUANDO NO SE HAN EFECTUADO PAGOS PARCIALES POSTERIORES AL 31.12.2001

Deuda exigible al 31.12.97 actualizada al 31.12.01 según caso a. o caso b.

+

% Interés moratorio TIM SUNAT ^{(*)2} calculado a partir del 01.01.02 hasta la fecha de pago

=

Deuda a pagar

Caso a. : Determinación de la deuda cuando no existen pagos parciales

Tributo pendiente de pago a la fecha de exigibilidad

x

Factor de actualización según variación del IPC ó 6% si es menor hasta el 31.12.01 ^{(*)1}

=

Deuda actualizada al 31.12.01

Caso b. : Determinación de la deuda cuando existen pagos parciales

Tributo pendiente de pago a la fecha de exigibilidad

+

Intereses moratorios a la fecha de cada pago parcial (según TIM) ^{(*)2}

=

Deuda actualizada a la fecha de cada pago parcial

-

Pagos parciales efectuados (anteriores al 31.12.01)

=

Saldo del tributo pendiente de pago a la fecha del último pago parcial

Saldo del tributo pendiente de pago a la fecha del último pago parcial

x

Factor de actualización según variación del IPC ó 6% si es menor hasta el 31.12.01 ^{(*)2}

=

Deuda actualizada al 31.12.01

(*)1 Factores de actualización de la Tabla N° 1. (*)2 Tasa TIM SUNAT, Tabla N° 3.

**Esquema 2 · ACTUALIZACIÓN DE LA DEUDA CUANDO SE HAN EFECTUADO
PAGOS PARCIALES POSTERIORES AL 31.12.01**

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Deuda exigible al} \\ \text{31.12.97 actualizada} \\ \text{al 31.12.01 según} \\ \text{caso a. o caso b.} \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \% \text{ Interés moratorio} \\ \text{TIM SUNAT}^{(*)2} \text{ a} \\ \text{la fecha de cada} \\ \text{pago parcial} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Deuda} \\ \text{actualizada a la} \\ \text{fecha de cada} \\ \text{pago parcial} \\ \hline \end{array} - \begin{array}{|c|} \hline \text{Pagos parciales} \\ \text{efectuados} \\ \text{(posteriores al} \\ \text{31.12.01)} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Saldo de la deuda} \\ \text{pendiente de pago} \\ \text{a la fecha del último} \\ \text{pago parcial} \\ \hline \end{array}$$

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Saldo de la deuda pendiente} \\ \text{de pago a la fecha del} \\ \text{último pago parcial} \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \% \text{ Interés moratorio} \\ \text{TIM SUNAT}^{(*)2} \text{ a la} \\ \text{fecha de cancelación} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Deuda a pagar} \\ \hline \end{array}$$

Caso a. : Pagos parciales efectuados sólo con posterioridad al 31.12.01

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Tributo pendiente} \\ \text{de pago a la fecha} \\ \text{de exigibilidad} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Factor de actualización según} \\ \text{variación del IPC ó 6\% si es} \\ \text{menor hasta el 31.12.01} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Deuda} \\ \text{actualizada} \\ \text{al 31.12.01} \\ \hline \end{array}$$

Caso b. : Pagos parciales efectuados con anterioridad y posterioridad al 31.12.01

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Tributo pendiente} \\ \text{de pago a la fecha} \\ \text{de exigibilidad} \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \text{Intereses moratorios} \\ \text{a la fecha de cada} \\ \text{pago parcial} \\ \text{(según TIM)} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Deuda} \\ \text{actualizada a la} \\ \text{fecha de cada} \\ \text{pago parcial} \\ \hline \end{array} - \begin{array}{|c|} \hline \text{Pagos parciales} \\ \text{efectuados} \\ \text{(anteriores al} \\ \text{31.12.01)} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Saldo del tributo} \\ \text{pendiente de pago} \\ \text{a la fecha del} \\ \text{último pago parcial} \\ \hline \end{array}$$

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Saldo del tributo pendiente} \\ \text{de pago a la fecha del} \\ \text{último pago parcial} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Factor de actualización según} \\ \text{variación del IPC ó 6\% si es} \\ \text{menor hasta el 31.12.01}^{(*)1} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Deuda} \\ \text{actualizada} \\ \text{al 31.12.01} \\ \hline \end{array}$$

(*1) Factores de actualización de la Tabla N° 1. (*2) Tasa TIM SUNAT, Tabla N° 3.

10.2. Deudas exigibles entre el 01.01.98 y el 31.12.98

Esquema 3 • DETERMINACIÓN DE LA DEUDA SIN PAGOS PARCIALES

Obligación Impaga

 x

Factor TIM IPSS ^(*)

 =

Interés moratorio al 31.12.98

Obligación Impaga

 x

% Interés moratorio
TIM SUNAT ^(*)

 =

Interés moratorio a partir
del 01.01.99

Deuda

 =

Obligación Impaga

 +

Interés moratorio
al 31.12.98

 +

Interés moratorio a partir
del 01.01.99

(*) Factor TIM IPSS acumulado desde el día siguiente al vencimiento hasta el 31.12.98, Tabla N° 2.

(*) Tasa TIM SUNAT según los días de atraso desde el 01.01.99, Tabla N° 3.

Esquema 4 • DETERMINACIÓN DE LA DEUDA CUANDO EXISTEN PAGOS PARCIALES

Monto de la deuda hasta la fecha del pago
parcial obtenido según Esquema N° 3

 -

Pago parcial ^(*)

 +

Saldo

Deuda

 =

Saldo - Intereses y
recargos subsistentes

 x

% Interés moratorio
TIM SUNAT ^(*)

 +

Saldo

(*) Los pagos se imputarán primero a los intereses y recargos y luego al tributo.

(*) Tasa TIM SUNAT desde el pago parcial hasta la fecha de pago siguiente, según Tabla N° 3.

10.3. Deudas exigibles a partir del 01.01.99

Esquema 5 • DETERMINACIÓN DE LA DEUDA SIN PAGOS PARCIALES

Obligación Impaga

 x

% Interés moratorio TIM SUNAT ^(*)

 =

Interés moratorio

Deuda

 =

Obligación Impaga

 +

Interés moratorio

(*)1

 Tasa TIM SUNAT según los días de atraso desde el día siguiente al vencimiento hasta la fecha de pago, Tabla N° 4.

(*)2

 El interés moratorio se capitaliza al 31 de diciembre de cada año.

Esquema 6 • DETERMINACIÓN DE LA DEUDA CUANDO NO EXISTEN PAGOS PARCIALES

Monto de la deuda hasta la fecha del pago parcial obtenido según Esquema N° 5

 -

Pago parcial ^(*)

 =

Saldo

Deuda

 =

Saldo – Intereses subsistentes no capitalizados

 x

% Interés moratorio TIM SUNAT ^{(*)2}

 +

Saldo

(*)1

 Los pagos se imputarán primero a los intereses y luego al tributo.

(*)2

 Tasa TIM SUNAT según los días desde el día siguiente a la fecha del pago parcial hasta la fecha del pago siguiente, Tabla N° 3.

10.4. Tablas para la aplicación de los sistemas de recargos

TABLA N° 1 FACTORES DE ACTUALIZACIÓN (SEGÚN VARIACIÓN DEL IPC O 6% SI ES MENOR)								
Mes de Pago Exigibilidad	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986
Enero	3.446476	3.251393	3.067352	2.893728	2.729932	2.575408	2.429630	2.292104
Febrero	3.429782	3.235643	3.052494	2.879711	2.716708	2.562932	2.417861	2.281001
Marzo	3.413168	3.219970	3.037707	2.865762	2.703549	2.550518	2.406149	2.269952
Abril	3.396635	3.204372	3.022993	2.851880	2.690453	2.538163	2.394493	2.258956
Mayo	3.380181	3.188850	3.008349	2.838066	2.677420	2.525868	2.382895	2.248014
Junio	3.363808	3.173404	2.993777	2.824318	2.664451	2.513633	2.371352	2.237124
Julio	3.347514	3.158032	2.979275	2.810637	2.651544	2.501457	2.359865	2.226288
Agosto	3.331298	3.142734	2.964844	2.797022	2.638700	2.489340	2.348434	2.215504
Setiembre	3.315162	3.127511	2.950482	2.783474	2.625919	2.477282	2.337058	2.204772
Octubre	3.299103	3.112362	2.936190	2.769991	2.613199	2.465282	2.325738	2.194092
Noviembre	3.283122	3.097285	2.921967	2.756573	2.600540	2.453340	2.314472	2.183464

Diciembre	3.267219	3.082282	2.907813	2.743220	2.587944	2.441456	2.303261	2.172887
Mes de Pago Exigibilidad	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Enero	2.162362	2.039964	1.924494	1.815561	1.712793	1.615843	1.524380	1.438094
Febrero	2.151887	2.030083	1.915172	1.806766	1.704496	1.608015	1.516996	1.431128
Marzo	2.141464	2.020249	1.905895	1.798014	1.696240	1.600226	1.509647	1.424196
Abril	2.131091	2.010463	1.896663	1.789305	1.688023	1.592475	1.502335	1.417297
Mayo	2.120768	2.000724	1.887476	1.780637	1.679847	1.584761	1.495058	1.410432
Junio	2.110495	1.991033	1.878333	1.772012	1.671709	1.577084	1.487815	1.403600
Julio	2.100272	1.981388	1.869234	1.763428	1.663612	1.569445	1.480609	1.396801
Agosto	2.090098	1.971790	1.860180	1.754886	1.655553	1.561843	1.473437	1.390034
Setiembre	2.079973	1.962239	1.851169	1.746386	1.647534	1.554277	1.466299	1.383301
Octubre	2.069898	1.952734	1.842202	1.737926	1.639553	1.546748	1.459197	1.376600
Noviembre	2.059872	1.943275	1.833278	1.729508	1.631611	1.539256	1.452128	1.369932
Diciembre	2.049894	1.933862	1.824398	1.721130	1.623708	1.531800	1.445094	1.363296
Mes de Pago Exigibilidad	1995	1996	1997					
Enero	1.356693	1.279899	1.207452					
Febrero	1.350121	1.273699	1.201603					
Marzo	1.343581	1.267529	1.195782					
Abril	1.337073	1.261389	1.189990					
Mayo	1.330596	1.255279	1.184226					
Junio	1.324150	1.249199	1.178489					
Julio	1.317736	1.243147	1.172781					
Agosto	1.311353	1.237126	1.167100					
Setiembre	1.305001	1.231133	1.161446					
Octubre	1.298680	1.225170	1.155820					
Noviembre	1.292389	1.219235	1.150222					
Diciembre	1.286129	1.213329	1.144650					

Nota: Procedimiento de Actualización de deuda no acogida al RESIT exigible y pendiente de pago al 31 de diciembre de 1997 (Artículo 13° del D.S. N° 064-2002-EF).

Para efecto de la actualización de la deuda a la que se refiere el numeral 4.6 del Artículo 4° de la Ley, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) La deuda susceptible de actualización es aquella exigible al 31 de diciembre de 1997 que al 08 de marzo de 2002 se encontrara pendiente de pago, cualquiera sea el estado en que se encuentre.

Para tal efecto, la deuda comprende entre otros, el saldo de tributo, el saldo de multas por infracciones cometidas o detectadas al 31 de diciembre de 1997, los intereses capitalizados y el saldo de fraccionamientos que contienen exclusivamente deudas exigibles a dicha fecha.

b) Se actualizará la deuda al 31.12.2001 con el factor según cuadro anterior, debiendo aplicar a partir del 1 de enero de 2002 y hasta la fecha de pago, la TIM conforme a lo previsto en el Artículo 33° del Código Tributario, descontando los pagos parciales en la fecha que se efectúen de conformidad con lo dispuesto por el Código Tributario.

c) La aplicación de este método de actualización no dará derecho a devoluciones ni compensaciones de monto alguno.

TABLA N° 2 FACTORES PARA DETERMINAR EL INTERÉS MORATORIO (TIM IPSS) A PARTIR DEL 01.01.98 HASTA EL 31.12.98															
Días de Atraso	FACTOR	Días de Atraso	FACTOR	Días de Atraso	FACTOR	Días de Atraso	FACTOR	Días de Atraso	FACTOR	Días de Atraso	FACTOR	Días de Atraso	FACTOR	Días de Atraso	FACTOR
1	0.0008234	47	0.0394418	93	0.0795504	139	0.1212067	185	0.1644703	231	0.2094033	277	0.2560702	323	0.3045378
2	0.0016475	48	0.0402977	94	0.0804393	140	0.1221299	186	0.1654291	232	0.2103992	278	0.2571044	324	0.3056119
3	0.0024722	49	0.0411543	95	0.0813290	141	0.1230539	187	0.1663888	233	0.2113958	279	0.2581395	325	0.3066869
4	0.0032977	50	0.0420116	96	0.0822193	142	0.1239786	188	0.1673492	234	0.2123933	280	0.2591755	326	0.3077629
5	0.0041238	51	0.0428696	97	0.0831104	143	0.1249041	189	0.1683104	235	0.2133916	281	0.2602123	327	0.3088397
6	0.0049506	52	0.0437283	98	0.0840023	144	0.1258303	190	0.1692723	236	0.2143907	282	0.2612500	328	0.3099174
7	0.0057781	53	0.0445877	99	0.0848948	145	0.1267573	191	0.1702351	237	0.2153906	283	0.2622885	329	0.3109960
8	0.0066062	54	0.0454478	100	0.0857881	146	0.1276851	192	0.1711987	238	0.2163913	284	0.2633278	330	0.3120754
9	0.0074351	55	0.0463086	101	0.0866822	147	0.1286136	193	0.1721631	239	0.2173929	285	0.2643681	331	0.3131558
10	0.0082646	56	0.0471701	102	0.0875770	148	0.1295429	194	0.1731282	240	0.2183953	286	0.2654091	332	0.3142371

11	0.0090948	57	0.0480324	103	0.0884725	149	0.1304730	195	0.1740942	241	0.2193986	287	0.2664511	333	0.3153192
12	0.0099257	58	0.0488953	104	0.0893687	150	0.1314038	196	0.1750609	242	0.2204026	288	0.2674939	334	0.3164022
13	0.0107572	59	0.0497590	105	0.0902657	151	0.1323354	197	0.1760285	243	0.2214075	289	0.2685375	335	0.3174862
14	0.0115895	60	0.0506234	106	0.0911634	152	0.1332678	198	0.1769968	244	0.2224132	290	0.2695820	336	0.3185710
15	0.0124224	61	0.0514885	107	0.0920619	153	0.1342009	199	0.1779659	245	0.2234197	291	0.2706274	337	0.3196567
16	0.0132561	62	0.0523542	108	0.0929611	154	0.1351348	200	0.1789359	246	0.2244271	292	0.2716737	338	0.3207433
17	0.0140904	63	0.0532208	109	0.0938610	155	0.1360695	201	0.1799066	247	0.2254353	293	0.2727207	339	0.3218308
18	0.0149254	64	0.0540880	110	0.0947617	156	0.1370049	202	0.1808782	248	0.2264443	294	0.2737687	340	0.3229192
19	0.0157611	65	0.0549559	111	0.0956631	157	0.1379411	203	0.1818505	249	0.2274542	295	0.2748175	341	0.3240085
20	0.0165975	66	0.0558246	112	0.0965653	158	0.1388781	204	0.1828236	250	0.2284648	296	0.2758672	342	0.3250987
21	0.0174345	67	0.0566939	113	0.0974682	159	0.1398159	205	0.1837976	251	0.2294764	297	0.2769178	343	0.3261898
22	0.0182723	68	0.0575640	114	0.0983719	160	0.1407544	206	0.1847723	252	0.2304887	298	0.2779692	344	0.3272817
23	0.0191107	69	0.0584348	115	0.0992763	161	0.1416937	207	0.1857478	253	0.2315019	299	0.2790215	345	0.3283746
24	0.0199499	70	0.0593063	116	0.1001814	162	0.1426338	208	0.1867242	254	0.2325159	300	0.2800746	346	0.3294684
25	0.0207897	71	0.0601786	117	0.1010873	163	0.1435746	209	0.1877013	255	0.2335308	301	0.2811286	347	0.3305631
26	0.0216302	72	0.0610515	118	0.1019939	164	0.1445162	210	0.1886793	256	0.2345465	302	0.2821835	348	0.3316587
27	0.0224714	73	0.0619252	119	0.1029013	165	0.1454586	211	0.1896580	257	0.2355629	303	0.2832392	349	0.3327552
28	0.0233133	74	0.0627996	120	0.1038095	166	0.1464018	212	0.1906376	258	0.2365803	304	0.2842959	350	0.3338526
29	0.0241559	75	0.0636747	121	0.1047183	167	0.1473457	213	0.1916180	259	0.2375986	305	0.2853534	351	0.3349509
30	0.0249992	76	0.0645505	122	0.1056280	168	0.1482905	214	0.1925992	260	0.2386176	306	0.2864117	352	0.3360501
31	0.0258432	77	0.0654271	123	0.1065383	169	0.1492360	215	0.1935811	261	0.2396375	307	0.2874709	353	0.3371502
32	0.0266879	78	0.0663043	124	0.1074495	170	0.1501822	216	0.1945639	262	0.2406582	308	0.2885310	354	0.3382512
33	0.0275332	79	0.0671823	125	0.1083613	171	0.1511293	217	0.1955475	263	0.2416797	309	0.2895920	355	0.3393531
34	0.0283793	80	0.0680610	126	0.1092740	172	0.1520771	218	0.1965320	264	0.2427021	310	0.2906539	356	0.3404559
35	0.0292261	81	0.0689405	127	0.1101873	173	0.1530258	219	0.1975172	265	0.2437254	311	0.2917166	357	0.3415596
36	0.0300735	82	0.0698207	128	0.1111015	174	0.1539752	220	0.1985032	266	0.2447495	312	0.2927802	358	0.3426643
37	0.0309217	83	0.0707015	129	0.1120163	175	0.1549253	221	0.1994901	267	0.2457744	313	0.2938447	359	0.3437698
38	0.0317706	84	0.0715832	130	0.1129320	176	0.1558763	222	0.2004777	268	0.2468002	314	0.2949100	360	0.3448763
39	0.0326201	85	0.0724655	131	0.1138484	177	0.1568281	223	0.2014662	269	0.2478268	315	0.2959763	361	0.3459837
40	0.0334704	86	0.0733486	132	0.1147655	178	0.1577806	224	0.2024555	270	0.2488542	316	0.2970434	362	0.3470919
41	0.0343213	87	0.0742234	133	0.1156834	179	0.1587339	225	0.2034456	271	0.2498825	317	0.2981113	363	0.3482011
42	0.0351730	88	0.0751169	134	0.1166021	180	0.1596880	226	0.2044365	272	0.2509117	318	0.2991802	364	0.3493112
43	0.0360254	89	0.0760021	135	0.1175215	181	0.1606429	227	0.2054282	273	0.2519417	319	0.3002500	365	0.3504223
44	0.0368784	90	0.0768881	136	0.1184416	182	0.1615986	228	0.2064208	274	0.2529725	320	0.3013206		
45	0.0377322	91	0.0777748	137	0.1193626	183	0.1625550	229	0.2074142	275	0.2540042	321	0.3023921		
46	0.0385867	92	0.0786623	138	0.1202842	184	0.1635123	230	0.2084083	276	0.2550368	322	0.3034645		

TABLA N° 3
CÁLCULO DEL INTERÉS MORATORIO ACUMULADO (TIM SUNAT) A PARTIR DEL 01.01.99

$$\left[\left(\frac{\text{Tasa TIM SUNAT}}{30} \right) \times \text{Número de días de atraso} \right] = \% \text{ Interés Moratorio (TIM SUNAT)}^{(1)}$$

⁽¹⁾ En el caso de la Tasa de Interés Moratorio Acumulado se considerará tres decimales.

NORMA	TASA		VIGENCIA
	Mensual	Diaria	
Res. Sup. N° 011-96/SUNAT (02.02.96)	2.2%	0.073333%	Del 03.02.96 al 31.12.2000
Res. Sup. N° 144-2000/SUNAT (30.12.2000)	1.8%	0.060000%	Del 01.01.2001 al 31.10.2001

NORMA	TASA		VIGENCIA
	Mensual	Diaria	
Res. Sup. N° 126-2001/SUNAT (31.10.2001)	1.6%	0.05333%	Del 01.11.2001 al 06.02.2003
Res. Sup. N° 032-2003/SUNAT (06.02.2003)	1.5%	0.050%	Del 07.02.2003 al 28.02.2010
Res. Sup. N° 053-2010/SUNAT (17.02.2010)	1,2%	0,04%	Del 01.03.2010 a la fecha

11. No derecho a devolución

En caso se declaren como trabajadores a quienes no tienen esa calidad, no procederá la devolución de las aportaciones hechas a EsSalud que hayan sido pagadas respecto de dichas personas.

Base Legal: 1ª D.F. D. Leg. N° 953 (05.02.2004)

12. Trabajadores pescadores incorporados a EsSalud

Los trabajadores dependientes dedicados a la actividad pesquera tenían derecho a gozar de las prestaciones de salud y de los beneficios pensionarios a cargo de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (en adelante CBSSP), además del pago de subsidios –por enfermedad y lactancia– y determinados beneficios sociales.

Debido a la difícil situación económica de la CBSSP, que le impedía cumplir con sus obligaciones a favor de los pescadores –sobre todo el pago de pensiones– se dictaron diversas normas con la finalidad de revertir esta situación.

12.1. Incorporación al EsSalud

En concordancia con las propuestas sobre reestructuración de la CBSSP, se dispuso que las prestaciones de salud ya no serán competencia de esta institución. En efecto, mediante la Ley N° 28193 (20.03.2004) se estableció que el Seguro Social de Salud –EsSalud– asumirá las atenciones y prestaciones económicas que se encontraban a cargo de la CBSSP. Además, EsSalud deberá coordinar con SUNAT, la forma de pago de las aportaciones teniendo en consideración el régimen especial de la actividad pesquera.

El reglamento de esta ley fue aprobado mediante el D.S. N° 005-2004-TR (11.08.2005), y precisado por el D.S. N° 010-2005-TR (30.09.2005), en el que se establece que los trabajadores pescadores y pensionistas de la CBSSP se incorporan a EsSalud como afiliados regulares. Por tanto, tendrá derecho a las prestaciones de prevención, promoción y recuperación de la salud, prestaciones de bienestar y promoción social y prestaciones económicas, todas ellas reguladas en la Ley N° 26790 (17.05.97), Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, y su reglamento, aprobado mediante el D.S. N° 009-97-SA (09.09.97).

12.2. Aportes

El aporte a EsSalud será de cargo del armador a razón del 9% de la remuneración mensual del trabajador pesquero, el cual no podrá ser menor a la base mínima imponible que actualmente equivale a 4,4 RMV, vigente al último día del mes por el que el armador declara y paga el aporte.

Este mínimo será aplicado independientemente de los días laborados por el trabajador pesquero, durante el período mensual declarado, con excepción de los períodos subsidiados en los que la base mínima se determinará de forma proporcional a los días no subsidiados del correspondiente mes.

12.3. Registro de los trabajadores pesqueros, pensionistas y derechohabientes

La SUNAT será responsable de los procesos de registro, declaración, acreditación, fiscalización y la cobranza coactiva. Asimismo, se encargará del registro de los afiliados titulares (sean trabajadores o pensionistas) y sus derechohabientes. Para estos efectos se ha dictado la Res. N° 192-2005/SUNAT (02.10.2005).

12.4. Declaración y pago de aportes

La declaración y pago de los aportes a EsSalud se realizará de acuerdo con el cronograma que establezca SUNAT para el cumplimiento de las obligaciones tributarias.

Si el pago del aporte a EsSalud no se realiza en el plazo establecido y mediante el PDT 601 - Planilla Electrónica, éste se realizará mediante el Sistema Pago Fácil en efectivo o con cheque. El código a utilizar será el 5238 - Trabajadores pesqueros - Ley N° 28320.

FORMULARIOS DEL ESSALUD*		
INSCRIPCIÓN (registro)		
*	Formulario de registro de entidad	F- 1011
*	Registro de titular y beneficiarios (Seguro de Accidentes + Vida)	F- 6012
*	Solicitud de indemnización (Seguro de Accidentes + Vida)	F- 9000
*	Inscripción de asegurado agrario independiente	F- 1069
*	Registro de domicilio del asegurado	F- 1010
*	Contrato de seguro de salud para trabajadores independientes	Contrato
*	Formulario de afiliación	F- 1010
*	Modificación de datos – resolución de contrato	F- 1010
*	Formulario de modificación de datos	F- 1010
*	Declaración jurada de relación de concubinato	D. Jurada
*	Modelo de constancia de desplazamiento temporal por motivos laborales	
DERECHO DE ATENCIÓN (acreditación)		
*	Solicitud de certificado para prestaciones sanitarias en España	F- 1055
*	Solicitud para derecho de cobertura por desempleo – latencia	F- 1022
*	Renuncia al derecho especial de cobertura por desempleo – latencia	D. Jurada
PRESTACIONES ECONÓMICAS (subsídios)		
*	Solicitud de reembolso de prestaciones económicas (subsídios)	F- 8001
*	Solicitud de pago directo de prestaciones económicas (subsídios)	F- 8002
*	Solicitud de registro de cuenta bancaria para reembolso por prestaciones económicas	F- 8008
*	Registro derechohabiente/ solicitud de pago de lactancia (formulario de uso exclusivo en centros asistenciales autorizados por EsSalud).	F- 8010
*	Declaración jurada de beneficiario para reembolso de gastos de sepelio	D. Jurada
*	Nómina de funcionarios autorizados para trámite de prestaciones económicas	---
*	Declaración jurada de inicio y cierre de planilla electrónica de la entidad empleadora	Anexo-4
CERTIFICACIONES MEDICAS (CITT)		
*	Informe de evaluación médica Ley 26790	Anexo-4
*	Formulario para validación por contingencias comunes	Anexo-10
*	Formulario para validación por contingencias laborales	Anexo-11
*	Formulario para validación por maternidad	Anexo-12
*	Postergación del descanso por maternidad	Anexo-18
*	Informe médico de incapacidad Ley N° 26790	F- 8004
*	Informe de evaluación médica	Anexo-6

FACILIDADES DE PAGO (cobranzas)		
*	Solicitud de acogimiento al régimen de facilidades de pago para empleadores morosos. Seguro Regular – Seguro Agrario – Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	F- 6078
*	Deuda por concepto de reembolso de prestaciones brindadas a los trabajadores y/o derecho habientes de empleadores morosos (pago al contado)	F- 6079
*	Deuda por concepto de reembolso de prestaciones brindadas a los Trabajadores y/o derecho habientes de empleadores morosos (pago fraccionado)	F- 6080
*	Desistimiento de facilidad de pago (declaración jurada)	F- 6081
*	Solicitud al régimen excepcional de cumplimiento de las obligaciones no tributarias para empleadores morosos. Seguro Regular – Seguro Agrario – Seguro Complementario de Trabajo de riesgo.	F- 6082
*	Deuda por concepto de reembolso de prestaciones brindadas a los trabajadores y/o derecho habientes de empleadores morosos.	F- 6083
FORMATOS PARA ACOGER DEUDA NO TRIBUTARIA, DE NATURALEZA PRIVADA, AL REGIMEN GENERAL DE FACILIDAD DE PAGO PARA DEUDA DE TERCEROS NO ASEGURADOS Y ASEGURADOS SIN DERECHO DE COBERTURA, POR PRESTACIONES DE SALUD		
*	Solicitud de acogimiento al régimen general de facilidades de pago para deuda de terceros no asegurados o asegurados sin derecho de cobertura por prestaciones de salud otorgados por EsSalud – formulario web 19	F- 6089
*	Anexo I – pago fraccionado – formulario web 20	F- 6090
FACILIDADES DE PAGO Y/O CANJE DE DEUDA CON BIENES Y SERVICIOS PARA DEUDA NO TRIBUTARIA DE NATURALEZA PÚBLICA		
*	Solicitud de acogimiento al régimen de facilidades de pago y/o canje de deuda con bienes y servicios para deuda tributaria de naturaleza pública	F- 6084
*	Deuda por concepto de reembolso de prestaciones brindadas a los trabajadores y/o derecho habientes de empleadores morosos (pago al contado)	F- 6085
*	Deuda por concepto de reembolso de prestaciones brindadas a los trabajadores y/o derecho habientes de empleadores morosos (pago fraccionado)	F- 6086
*	Desistimiento de recurso impugnativo o facilidad de pago vigente (declaración jurada)	F- 6087
*	Deuda por concepto de reembolso de prestaciones brindadas a los trabajadores y/o derecho habientes de empleadores morosos	F- 6088
RÉGIMEN EXCEPCIONAL DE FACILIDAD DE PAGO PARA DEUDA NO TRIBUTARIA DE NATURALEZA PRIVADA PARA TERCEROS NO ASEGURADOS O TERCEROS SIN DERECHO DE COBERTURA, POR DEUDA DE PRESTACIONES DE SALUD (recuperaciones)		
*	Solicitud de acogimiento al régimen excepcional de facilidades de pago para deuda no tributaria de naturaleza privada para terceros. – formulario web 21	F-6091
*	Anexo I – declaración de deuda por concepto de prestaciones de salud brindadas a terceros. – formulario web 22	F-6092
RÉGIMEN EXCEPCIONAL DE FACILIDADES DE PAGO PARA DEUDA NO TRIBUTARIA DE NATURALEZA PÚBLICA, POR CONCEPTO DEL COSTO DE PRESTACIONES BRINDADAS A TRABAJADORES Y/O DERECHOHABIENTES DE ENTIDADES EMPLEADORAS MOROSAS, Y POR RESOLUCIONES DE MULTA ADMINISTRATIVA IMPUESTA A EMPLEADORES POR SANCIONES ADMINISTRATIVAS		
*	Solicitud de acogimiento al régimen excepcional de facilidades de pago para deuda no tributaria de naturaleza pública – formulario web 23	F-6093
*	Detalle de la deuda por concepto de reembolso brindada a los trabajadores y/o derechohabientes de empleadores morosos y por multas administrativas impuesta a empleadores por sanciones administrativas – formulario web 24	F-6094

SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO		
*	Empresas	F-6056
*	Cláusulas generales del contrato de afiliación al seguro complementario de trabajo de riesgo – Salud Empresa	
*	Independientes	F-6004
*	Cláusulas generales del contrato de afiliación al seguro complementario de trabajo de riesgo – Salud Independiente	
*	Aviso de accidente de trabajo	F-0001
*	Solicitud sobre prestaciones asistenciales	--
*	Formato de solicitud de acceso a la información	--

(*)Nota:

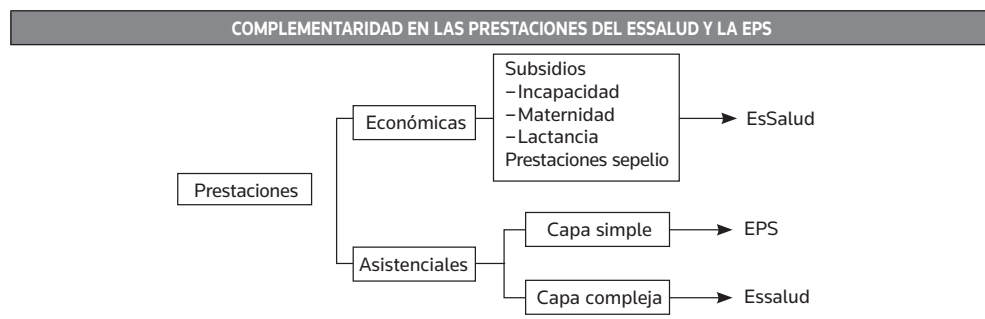
De acuerdo con la relación de formularios publicadas por EsSalud en su página web: www.essalud.gob.pe/tramites-y-gestiones.

II. Entidades Prestadoras de Salud - EPS

Dentro del esquema creado por la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, se ha previsto que la cobertura otorgada por el RCSSS esté a cargo del EsSalud, y que ésta se complemente con la cobertura que otorgue el empleador a sus trabajadores a través de servicios propios o de terceros; en este último caso, mediante Entidades Prestadoras de Salud (EPS).

Base Legal: Artículo 2°, Ley N° 26790 (17.05.97) y artículo 32°, D.S. N° 009-97-SA (09.09.97)

1. Entidades Prestadoras de Salud - EPS



1.1. Naturaleza y características

Las EPS son empresas e instituciones públicas o privadas, distintas al EsSalud, cuya única finalidad es prestar servicios de atención para la salud, con infraestructura propia y de terceros, los cuales podrán ser otras EPS, Ministerio de Salud (MINSA) u otros debidamente acreditados para brindar esta clase de servicios, sujetándose a los controles dispuestos por la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud (SUNASA).

Base Legal: Artículo 15°, Ley N° 26790 (17.05.97) y artículos 60° y 61°, D.S. N° 009-97-SA (09.09.97)

Antes de constituirse como persona jurídica, la EPS requiere la autorización de organización que la SUNASA le otorgue la autorización de organización, debiendo antes de iniciar sus operaciones y una vez cumplidos los requisitos mínimos para su organización, obtener de dicha institución la autorización de funcionamiento respectiva.

Base Legal: Artículo 56°, D.S. N° 009-97-SA (09.09.97)

1.1.1. Contratación con una EPS

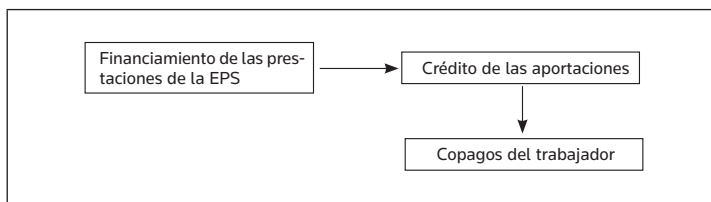
El hecho de contratar los planes de salud de una determinada EPS implica contar con la decisión de la mayoría absoluta de los trabajadores, obtenida a través de un proceso de elección por votación universal, sobre la EPS a contratar; la cual será elegida de entre todas las convocadas por el empleador, a iniciativa propia o a solicitud del 20% de los trabajadores. No obstante a lo mencionado, cualquier trabajador puede mantener su cobertura de salud íntegramente a cargo del EsSalud.

Base Legal: Artículo 41°, D.S. N° 009-97-SA (09.09.97)

1.1.2. Retribución a la EPS

La retribución correspondiente a la EPS será la convenida entre ésta y el empleador y deberá ser pagada directamente a la EPS. Este pago debe efectuarse en la misma oportunidad prevista para los aportes al EsSalud.

Base Legal: Artículo 54°, D.S. N° 009-97-SA (09.09.97)



- **Copagos**

Los planes de salud ofrecidos por las EPS pueden incluir además copagos a cargo del asegurado, destinados a promover el uso equitativo de las prestaciones de recuperación, los cuales, salvo consentimiento expresado por cada trabajador en forma individual, al tiempo de la elección de la EPS y el plan de salud correspondiente, no podrán superar el 2% de su ingreso mensual por cada atención de carácter ambulatorio, el 10% de dicho ingreso por cada atención de carácter hospitalario, ni el 10% del costo del tratamiento recibido por el asegurado, sea ambulatorio o por hospitalización.

- **Exoneración al copago**

No están sujetas a copago las atenciones en servicios de emergencia, las prestaciones de maternidad, las preventivas y promocionales, las de bienestar y promoción social, las prestaciones económicas, subsidios por incapacidad temporal, maternidad, lactancia y prestaciones por sepelio, así como tampoco las prestaciones que brinden los empleadores en establecimientos propios de salud.

Base Legal: Artículo 42°, D.S. N° 009-97-SA (09.09.97)

COSTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL EMPLEADOR		
Empleador sin trabajadores en EPS	Empleador con trabajadores en EPS	
EsSalud	EsSalud	EPS
9%	6,75%	2,25%

1.2. Crédito contra las aportaciones al EsSalud

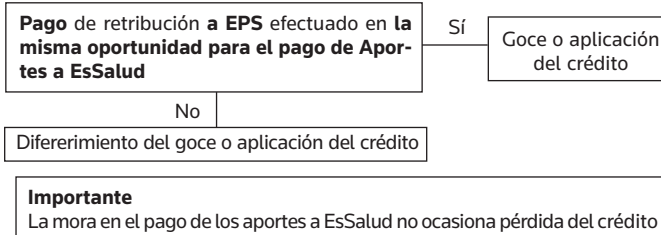
Los empleadores que otorguen cobertura de salud a sus trabajadores mediante servicios propios o a través de planes contratados con una EPS, gozarán de un crédito respecto de las aportaciones al RCSSS.

Base Legal: Artículo 15°, Ley N° 26790 (17.05.97)

El crédito contra el RCSSS equivale al 25% de las aportaciones que, por este sistema, el empleador hace al EsSalud, respecto de los trabajadores que hayan elegido esta cobertura complementaria. Es decir, a un 25% del 9% de aportación, lo que equivale al 2.25% de la remuneración asegurable.

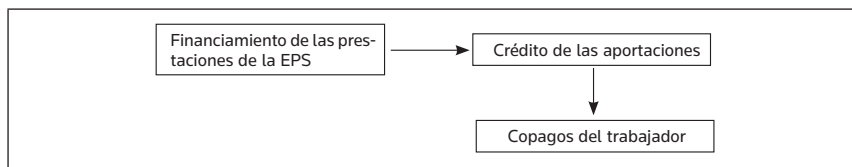
Base Legal: Artículo 54°, D.S. N° 009-97-SA (09.09.97)

REQUISITO PARA EL GOCE O APLICACIÓN DEL CRÉDITO CONTRA LAS APORTACIONES A ESSALUD



En cuanto a la utilización del crédito contra las aportaciones al EsSalud el Tribunal Fiscal, a través de la RTF N° 00419-3-2004, publicada en el Diario Oficial El Peruano (02.03.2004), y la Resolución aclaratoria N° 00893-3-2004, ha establecido los siguientes criterios de observancia obligatoria:

- “El pago de las retribuciones a las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) constituye un requisito para el goce o aplicación del crédito contra las aportaciones a EsSalud previsto en el artículo 15° de la Ley N° 26790, y la mora en el pago de tales retribuciones no ocasiona la pérdida del citado crédito, pues sólo diferirá su uso contra las aportaciones a EsSalud del período en que se realizó el pago de dichas retribuciones.”
- “Para efecto de aplicar el crédito de períodos anteriores, se determinará el crédito del período en que se realiza el pago así como el crédito de los períodos anteriores, bajo las reglas del artículo 16° de la Ley N° 26790, y en caso existiera un exceso de crédito éste deberá aplicarse contra las aportaciones de los períodos siguientes.”
- “La mora en el pago de los aportes a EsSalud, no ocasiona la pérdida del crédito previsto en el artículo 15° de la Ley N° 26790. En consecuencia, lo previsto en el segundo párrafo del artículo 54° del Decreto Supremo N° 009-97-SA excede los alcances del artículo 15° de la citada Ley.”
- “Procede utilizar el crédito contra las aportaciones al EsSalud del período a partir del cual se efectúa el pago de las retribuciones a las EPS, por lo que habiéndose generado dicho crédito con el pago de tales retribuciones, resulta procedente su aplicación en el mismo período en el que se incurrió en mora en el pago de los aportes al EsSalud.”

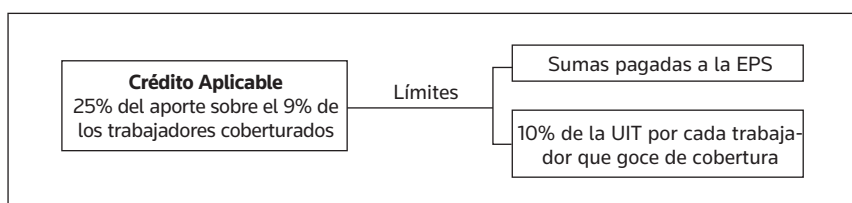


1.2.1. Límites al crédito

El crédito contra el RCSSS no debe exceder los siguientes montos:

- La suma efectivamente destinada por el empleador al financiamiento de la cobertura de salud en el mes correspondiente. En caso que el mismo empleador brinde los servicios de salud, éste se encuentra facultado para efectuar compensaciones entre los importes gastados mensualmente dentro del ejercicio económico, entendiéndose por tal, el año calendario. Se consideran como gastos de financiamiento de la cobertura de salud los aportes a los fondos de reserva que se constituyan para garantizar la continuidad y estabilidad del servicio.
- El 10% de la UIT multiplicado por el número de trabajadores que gocen de la cobertura. El valor de la UIT a considerar será el vigente en cada mes. Cuando este valor varíe durante dicho periodo, se utilizará el promedio de los valores correspondientes.

Base Legal: Artículo 16°, Ley N° 26790 (17.05.97) y artículo 40°, D.S. N° 009-97-SA (09.09.97)



1.2.2. Supuesto de mora

Según el artículo 54° del D.S. N° 009-97-SA (09.09.97) en caso de mora respecto del pago de las aportaciones a la EPS elegida o al EsSalud, el empleador no podrá hacer uso del mencionado crédito. Sin embargo, mediante la RTF N° 00419-3-2004 publicada en el Diario Oficial El Peruano el 02.03.2004, el Tribunal Fiscal considera como no aplicable lo dispuesto por este artículo. Por tanto, el empleador podrá utilizar este crédito en el mes en que se realiza el pago. Para efectos de la aplicación del crédito y demás, revisar también el Informe de la SUNAT N° 088-2004-SUNAT/2B0000.

1.3. Prestaciones

La cobertura que otorgue el empleador por servicios propios o prestados por una EPS, debe contemplar los mismos beneficios para todos los trabajadores cubiertos y sus derechohabientes, al margen de su nivel remunerativo. Dicha cobertura no podrá ser inferior al Plan Mínimo de Atención otorgado por el RCSSS (conjunto de intervenciones de salud que como mínimo deben estar cubiertas por dicho régimen); deberá incluir al menos las prestaciones de la capa simple (conjunto de intervenciones de salud de mayor frecuencia y menor complejidad), la atención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no cubiertos por el SCTP; no pudiendo excluir la atención de dolencias preexistentes.

Los trabajadores incluidos en la cobertura ofrecida por el empleador mantendrán su derecho a la cobertura de atenciones de alta complejidad, enfermedades crónicas y subsidios económicos a cargo del EsSalud.

Base Legal: Artículo 17°, Ley N° 26790 (17.05.97) y artículo 34°, D.S. N° 009-97-SA (09.09.97)

1.4. Derecho de repetición de la EPS

El incumplimiento por parte del empleador de determinadas obligaciones dará lugar a que la EPS contratada asuma algunas prestaciones a favor de los trabajadores, para luego solicitar el correspondiente reembolso.

1.4.1. Por incumplimiento en el pago de aportes

De ocurrirle una contingencia a alguno de los asegurados y la entidad empleadora no ha realizado oportunamente los aportes correspondientes, la EPS se encuentra obligada a cubrir al asegurado con las prestaciones debidas. Posteriormente, la EPS tendrá derecho a exigir al empleador el reembolso del costo de las prestaciones otorgadas, salvo pacto en contrario.

Base Legal: Artículo 36°, D.S. N° 009-97-SA (09.09.97)

Asimismo, de encontrarse un trabajador o ex-trabajador en período de latencia (cobertura por suspensión perfecta de labores o desempleo), la EPS contratada seguirá obligada a brindar las prestaciones que correspondan, sin perjuicio que ésta pueda determinar y cobrar las obligaciones que pudiera estar adeudando el empleador, por los períodos de aportación computable para acceder a esta cobertura especial.

Base Legal: Artículo 37°, D.S. N° 09-97-SA (09.09.97)

1.4.2. Por incumplimiento de normas de salud ocupacional

Los empleadores están obligados a cumplir las normas de salud ocupacional que se establezcan con arreglo a Ley. En caso ocurriera una contingencia por incumplimiento comprobado de dichas normas, la EPS con la que el empleador haya contratado cubrirá la contingencia, teniendo derecho a exigirle el reembolso del costo de las prestaciones brindadas, incluyendo los intereses compensatorios y moratorios que pacten las partes; salvo pacto en contrario.

Base Legal: Artículo 36°, D.S. N° 09-97-SA (09.09.97)

III. Seguro de Salud Agrario

1. Ámbito de aplicación

Mediante Ley N° 27360 (31.10.2000), modificada mediante el D. Leg. N° 1035 (25.06.2008) y su reglamento, D.S. N° 049-2002-AG (11.09.2002), se aprobaron las Normas de Promoción del Sector Agrario, las mismas que incluyen el Seguro de Salud Agrario (SSA). Cabe precisar que, los beneficios contenidos en dicha normativa serán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2021.

Base Legal: Artículo 1°, Ley N° 28810 (22.07.2006)

Asimismo, de acuerdo con lo señalado por la Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura, las disposiciones para el régimen especial agrario, relativas al régimen de la seguridad social, le son aplicables a quienes lleven a cabo la actividad acuícola.

Base Legal: Artículo 29°, Ley N° 27460 (26.05.2001)

En razón a lo mencionado, se considerará:

a. Actividad agraria

- Los empleadores, ya sean personas naturales o jurídicas que desarrollen principalmente actividades de cultivo y/o crianza, con excepción de la industria forestal.

- Los empleadores que realicen principalmente actividad agroindustrial ⁽¹⁴⁶⁾, fuera de la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao, siempre que utilicen principalmente productos agropecuarios producidos directamente o adquiridos de las personas que desarrollen cultivos y/o crías, señalados en el numeral anterior, en áreas donde se producen dichos productos. No se encuentran incluidas las actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza.
- Para comprender cabalmente la extensión del ámbito subjetivo debemos tener en cuenta lo siguiente:
 - Se entenderá que el beneficiario utiliza principalmente productos agropecuarios producidos directamente o adquiridos de las personas que desarrollen cultivo y/o cría, cuando los insumos agropecuarios de origen nacional representen, por lo menos, el 90% del valor total de los insumos necesarios para la elaboración del bien agroindustrial, con exclusión del envase.
 - Se entenderá que el beneficiario realiza principalmente la actividad de cultivo, cría y/o agroindustrial, cuando se presuma que los ingresos netos por otras actividades no comprendidas en los beneficios establecidos por la Ley, no superen en conjunto el 20% del total de sus ingresos netos anuales proyectados.

Base Legal: Artículo 2°, Ley N° 27360 (31.10.2000) y artículo 2°, D.S. N° 049-2002-AG (11.09.2002)

b. Actividad acuícola

Esta actividad comprende el cultivo de especies hidrobiológicas en forma organizada y tecnificada, en medios o ambientes seleccionados, controlados, naturales, acondicionados o artificiales; sea que

(146) Por la actividad agroindustrial entendemos a la actividad productiva comprendida en el Anexo del D.S. N° 007-2002-AG (08.02.2002).

Se consideran actividades agroindustriales comprendidas en la Ley N° 27360, clasificadas según la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) revisión 3:

- Clase 1511: Producción, procesamiento y conservación de carne y productos cárnicos
 - La explotación de mataderos; las actividades de matanza, la preparación y conservación de carne de vaca, cerdo, oveja, cabra, caballo, aves de corral, conejo, especies de caza y otros animales.
 - La producción de carnes, incluso de carne de aves de corral, frescas, refrigeradas y congeladas, preparación y conservación de carne y de productos cárnicos mediante procesos tales como desecación, ahumado, saladura, inmersión en salmuera y enlatado. Se incluye la producción de embutidos.
 - Extracción y refinación de manteca de cerdo y otras grasas comestibles de origen animal, producción de harinas y sémolas de carne y de despojos de carne.
 - Las actividades de matanza incluyen la producción de cueros y pieles sin curtir y otros subproductos conexos, tales como la lana de matadero, plumas y plumones, dientes y huesos.
 - Incluye también actividades de adecuación.
- Clase 1513: Elaboración y conservación de frutas, legumbres y hortalizas
 - Elaboración de alimentos compuestos principalmente de frutas, legumbres u hortalizas.
 - Conservación mediante congelación de frutas, legumbres y hortalizas, cocidas o sin cocer, incluso preparación y conservación de jugos de frutas y hortalizas.
 - Conservación mediante por otros medios, tales como desecación o inmersión en aceite o vinagre.
 - Procesamiento de patatas.
 - Elaboración de sémolas preparadas de legumbres y hortalizas.
 - Elaboración de harina y sémolas de patata.
 - Conservación de frutas y hortalizas mediante envase en recipientes herméticos.
 - Elaboración de compotas, mermeladas y jaleas.
 - Incluye también actividades de adecuación.
- Clase 1542: Elaboración de azúcar
 - Incluye la producción de azúcar de caña en bruto, azúcar refinada de caña, jarabes de azúcar de caña.
 - Producción de melazas.

realicen el ciclo biológico formal o completo, en aguas marinas, continentales o salobres. También comprende la investigación y, para efectos legales, el procesamiento primario de los productos provenientes del cultivo antes descrito.

Base Legal: Artículos 3°, 28° y 29° Ley N° 27460 (26.05.2001)

2. Beneficiarios

Este seguro otorgará cobertura a:

a. Trabajadores de la actividad agraria

Todo aquél que trabaje para los empleadores que realicen actividad agraria, entiéndase como tal aquellas comprendidas en el punto precedente. Se encontrará excluido el personal administrativo que desarrolle sus labores en la provincia de Lima y en la Provincia Constitucional del Callao.

Base Legal: Artículo 20°, D.S. N° 049-2002-AG (11.09.2002), Tercera D.T. y F. de la Ley N° 27360 (31.10.2000)

b. Derechohabientes

- El cónyuge o el concubino al que se refiere el artículo 326° del Código Civil.
- Los hijos menores de edad o mayores incapacitados en forma total y permanente para el trabajo, siempre que no sean afiliados obligatorios. La cobertura de los hijos se inicia desde la concepción, en el caso de la atención a la madre gestante.

Base Legal: Artículo 3°, Ley N° 26790 (17.05.97)

3. Exclusión de cualquier otro régimen de seguridad social

Los trabajadores cubiertos por el Seguro de Salud Agrario no están sujetos a la obligatoriedad de cualquier otro régimen de Seguridad Social en Salud.

Base Legal: Artículo 20°, D.S. N° 049-2002-AG (11.09.2002)

4. Aportes

El aporte mensual al Seguro de Salud Agrario será del 4% de la remuneración, por cada trabajador, y deberá estar a cargo del empleador.

Base Legal: Inciso 9.2, artículo 9°, Ley N° 27360 (31.10.2000)

El Reglamento precisa al respecto que el aporte por afiliación al Seguro de Salud Agrario se aplicará tanto a los trabajadores dependientes como a los independientes, de la siguiente forma:

- **Trabajadores dependientes:** El aporte es de cargo del empleador y será equivalente al 4% de la remuneración mensual que le corresponda al trabajador durante el período que dure el vínculo laboral. Para ello, deberá considerarse que los trabajadores del sector agrario tienen derecho a recibir una remuneración diaria no menor a S/. 29.26 (S/. 877.90 mensuales), siempre que laboren más de 4 horas diarias en promedio. Dicha remuneración se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital.
- **Trabajadores independientes:** El aporte es de cargo del propio trabajador y será equivalente al 4% de la Remuneración Mínima Vital.

Base Legal: Inciso a, artículo 7.2, Ley N° 27360 (31.10.2000) y artículo 22°, D.S. N° 049-2002-AG (11.09.2002)

5. Plazo para la declaración y pago

Las fechas de vencimiento son las mismas que las establecidas para el RCSS (ver numeral 9 de la sección dedicada al Seguro Social de Salud - EsSalud).

6. Procedimiento de acogimiento, inscripción, recaudación y acreditación del Seguro de Salud Agrario

El reglamento señala que el acogimiento a los beneficios a que se refiere la Ley se efectuará en la forma, plazo y condiciones que SUNAT establezca. Si bien el Reglamento precisa que el referido acogimiento se realizará con una periodicidad anual y tendrá carácter constitutivo, el Tribunal Fiscal ha emitido la Resolución N° 05835-1-2005 (23.09.2005), estableciendo como precedente de observancia obligatoria, que dicho carácter constitutivo vulnera el principio de legalidad.

Para estos efectos, el empleador deberá presentar ante SUNAT el Formulario N° 4888 - “Declaración Jurada de Acogimiento a los beneficios tributarios de la Ley de Promoción del Sector Agrario y de la Ley de Promoción de la Acuicultura”, hasta el 31 de enero de cada ejercicio gravable, ante las diversas dependencias de SUNAT.

Base Legal: Artículo 1°, Res. N° 007-2003/SUNAT (10.01.2003)

Para la fiscalización correspondiente, SUNAT podrá solicitar al Ministerio de Agricultura la calificación técnica referida a las actividades que desarrollan los beneficiarios, la misma que será remitida dentro de los 30 días hábiles siguientes de efectuada la solicitud. Si se constata la falsedad de la información proporcionada al acogerse a la Ley, o si al final del ejercicio no se cumpliera con lo señalado en el numeral 1 del artículo 2° de la misma, se considerará para todo efecto que no hubo acogimiento, para lo cual SUNAT emitirá la resolución correspondiente. En estos casos, los contribuyentes estarán obligados a regularizar la declaración y el pago de los tributos omitidos durante el ejercicio gravable, más los intereses y multas correspondientes, según lo previsto en el Código Tributario.

Base Legal: Artículo 3°, D.S. N° 049-2002-AG (11.09.2002)

7. Declaración y pago de las aportaciones

Estas deberán efectuarse en los mismos plazos establecidos en la planilla mensual de remuneraciones.

Una vez que el empleador se haya acogido a los beneficios de la Ley a través de la inscripción ante la SUNAT, el registro al Seguro Agrario Dependiente lo realizará a través de la planilla electrónica.

8. Renovación anual de acogimiento ante EsSalud

Con la presentación de la declaración jurada ante SUNAT, ya no es necesario que el empleador o los trabajadores realicen trámite alguno ante EsSalud para gozar de los beneficios del Seguro de Salud Agrario.

Base Legal: Primera D.F., Res. N° 018-2000/SUNAT (30.01.2000)

9. Prestaciones

Las prestaciones del Seguro de Salud Agrario son las contempladas en el artículo 9° de la Ley N° 26790 (17.05.97), Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

Base Legal: Artículo 21°, D.S. N° 049-2002-AG (11.09.2002)

- Prestaciones de salud:
 - Prevención, promoción y atención de la salud.
 - Recuperación de la salud.
- Prestaciones económicas:
 - Subsidio por incapacidad temporal.

- Subsidio por maternidad.
- Subsidio por lactancia.
- Prestaciones por sepelio (hasta S/. 2,070.00).
- Prestaciones de bienestar y promoción de la salud.

Cabe mencionar que el Seguro de Salud Agrario contempla exclusiones y limitaciones para sus afiliados, pues no cubre casos de cirugía plástica, odontología estética, lentes de contacto y/o daños derivados de la autoeliminación.

En cuanto a la atención en los centros asistenciales de EsSalud, ésta se obtendrá presentando únicamente el documento de identidad del asegurado. Para el caso de los derechohabientes menores de edad (hijos), la atención se realizará con la presentación del documento de identidad del asegurado titular.

Tendrán derecho a dichas prestaciones los afiliados y sus derechohabientes, siempre que aquellos cuenten con 3 meses de aportación consecutivos o con 4 meses no consecutivos dentro de los 12 meses calendario anteriores al mes en que se inició la causal. En caso de accidente, basta que exista afiliación.

Base Legal: Inciso 9.3., artículo 9° Ley N° 27360 (31.10.2000)

IV. Seguros independientes del EsSalud ⁽¹⁴⁷⁾

1. Nuevo EsSalud Independiente

Es un seguro que EsSalud pone a disposición en el mercado en cumplimiento de lo establecido en la Ley N° 29344 (09.04.2009); Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-SA (03.04.2010), para trabajadores independientes, comprende atención en consulta externa, hospitalización, cirugías, emergencias y provisión de medicamentos, cubriendo el 80% de las enfermedades más frecuentes. Este seguro no tiene límite de edad.

1.1. Beneficiarios

- Profesionales independientes.
- Trabajadores independientes.
- Todas las personas independientes que deseen contar con un seguro en salud.
- También comprende a los dependientes (cónyuge, concubino, hijos menores de edad y mayor incapacitado para el trabajo de manera permanente).

1.2. Beneficios y cobertura

Es un seguro diseñado en base a las necesidades de salud de la población con coberturas de atención de enfermedades de baja, mediana y alta complejidad. Los medicamentos son entregados a los asegurados sin costo adicional (los incluidos en el petitorio institucional).

Brinda las prestaciones que señala el Plan Esencial de Aseguramiento en Salud - PEAS (1,169 diagnósticos contenidos en el D.S. N° 016-2009-SA) y muchas más (236) que EsSalud ha adicionado para brindar mayor protección. Entre otras, brinda prestación de las siguientes enfermedades:

- VIH/sida.
- Cardiológicas.
- Maternidad.
- Pediátricas.
- Tumores de cuello uterino, mama, próstata, estómago y colon.
- Odontológicas.

(147) De acuerdo con la información publicada por el Seguro Social de Salud - EsSalud en su portal web: www.essalud.gob.pe/essalud-independiente/

1.3. Condiciones asegurables e inicio de cobertura

a. Condiciones asegurables

Las condiciones asegurables son los estados de salud que se busca mantener, en caso de la persona sana o recuperar, en caso de la persona enferma. La cobertura que otorga el seguro de salud para trabajadores independientes se encuentra detallada en la lista de condiciones asegurables del seguro de salud para trabajadores independientes.

b. Inicio de la cobertura

La atención podrá brindarse desde el día siguiente de realizado el pago del primer aporte y posteriormente, deberá encontrarse al día en sus aportaciones.

Si con posterioridad el afiliado incluye a otros dependientes, el inicio de la cobertura de éstos últimos será desde el día siguiente de efectuado el pago del primer aporte que corresponda.

c. Período de carencia

Existen algunas condiciones asegurables que tienen un periodo de carencia de tres (03) meses, detalladas en la lista de condiciones asegurables con periodo de carencia o que cuentan con tiempo de espera, indicadas en la lista de condiciones asegurables con periodo de espera.

d. Exclusiones

- Las condiciones asegurables no detalladas en la lista de condiciones asegurables del seguro de salud para trabajadores independientes.
- Todo procedimiento o terapia que no contribuya a la recuperación o rehabilitación de paciente, de naturaleza cosmética, estética o suntuaria.
- Las exclusiones y gastos no cubiertos se extienden a: acceso a los centros de rehabilitación profesional (CERP); acceso a los centros del adulto mayor (CAM); acceso al programa de asistencia domiciliaria (PADOMI); accidentes sufridos en estado de embriaguez o drogadicción; Otras señaladas en el contrato de afiliación.

1.4. Afiliación

La afiliación se realiza en cualquier agencia del Essalud, presentando:

- Formulario único de registro - FUR -1010 (ver modelo)
- Contrato de afiliación
- Documento de identidad (DNI), para el caso de nacionales
- Carnet de extranjería o pasaporte con visa vigente, para los extranjeros.

1.5. Costo

Este seguro tiene costos variables, que van desde los S/. 64,00 por una persona a S/. 228,00 para una familia de 4 ó más miembros:

	Titular	Titular y 1 dependiente	Titular y 2 dependientes	Titular y 3 dependientes ó más
Afiliación individual	S/. 64,00	S/. 114,00	S/. 169,00	S/. 228,00

Las primas incluyen IGV.

1.6. Pago de la aportación

a. Modalidad

El afiliado podrá optar por la modalidad de pago más conveniente, pudiendo ser esta de manera mensual, trimestral, semestral o anual.

b. Lugar

El pago de los aportes podrá realizarlo en las agencias del Banco de la Nación, Interbank, Banco de Crédito y Agentes BCP.

c. Plazo

El pago de la primera aportación debe realizarse dentro de los 10 días hábiles de suscrito el contrato de afiliación, de no realizar el pago dentro de los 10 días señalados el contrato quedara anulado.

El pago de las siguientes cuotas se realizará en base al cronograma de pago del afiliado, disponible a través del portal institucional mediante la clave de acceso brindada al momento de la suscripción del contrato. Este cronograma también podrá ser entregado en los puntos de atención, a solicitud del afiliado.

d. Incumplimiento

La falta de pago de un aporte mensual, suspende la cobertura a partir del día siguiente de la fecha de vencimiento. Se recupera el derecho de gozar de la cobertura a partir del día siguiente de efectuado el (los) pago (s) pendiente (s).

La falta de pago de 4 aportes mensuales consecutivos conlleva a la resolución automática del contrato. En estas situación, se entenderá que EsSalud ha cumplido con comunicar su aplicación cuando publique en su pagina web dicho incumplimiento.

2. Seguro potestativo (+ SALUD)

Es un seguro que **a la fecha no se oferta** y que brinda cobertura médica, en los centros asistenciales de EsSalud a aquellas personas que se afilien voluntariamente (trabajadores independientes, vendedores, amas de casa) que no son asegurados regulares de EsSalud, cabe decir que no tiene vinculo laboral o no tienen condición de pensionistas.

2.1. Beneficios

Cubre las atenciones de las enfermedades comprendidas en el plan mínimo de atención.

- Atención médica, ambulatoria, hospitalaria y de emergencia.
- Medicamentos e insumos médicos, según petitorio institucional.
- Ayuda al diagnostico (según oferta institucional).
- Atención por maternidad, que incluye control de la estación parto, puerperio y atención del recién nacido, siempre que la gestante se encuentre afiliado al momento de la concepción.
- Prestaciones de prevención y promoción de la salud.
- Cobertura de enfermedades preexistentes siempre que estén dentro del plan mínimo de atención.

2.2. Costo

El aporte mensual es individual de acuerdo a la edad del titular y de los derechohabientes que se afilien, según el siguiente cuadro:

Rango de edad	Prima S/.
Menores de 18 años	S/. 40,00
De 18 hasta 24 años	S/. 49,00

Rango de edad	Prima S/.
De 25 hasta 34 años	S/. 67,00
De 35 hasta 49 años	S/. 85,00
De 50 hasta 64 años	S/. 112,00
De 65 años a más	S/. 139,00

El aporte total considerará el aporte del titular más los derecho-habiente (Incluye I.G.V.).

2.3. Suspensión y pérdida

Si deja de pagar una cuota se le suspenderá la atención médica hasta que regularice el pago. El derecho de atención lo recuperará al día siguiente de regularizado el pago. Si deja de pagar dos cuotas consecutivas el contrato será resuelto, perdiendo su condición de asegurado a este plan de salud.

3. Seguro de Accidentes (+Vida)

Desde hace varios años el Seguro Social de Salud – EsSalud, brinda el servicio del EsSalud-VIDA: un seguro contra accidentes, de contratación voluntaria, para trabajadores dependientes e independientes.

Ahora denominado +Vida Seguro de Accidentes, otorga indemnización en caso de muerte o invalidez permanente total o parcial como consecuencia de un accidente.

3.1. Características

Vida Seguro de Accidentes es un seguro de accidentes personales que protege al contratante y a su cónyuge o concubina (o) las 24 horas del día, los 365 días del año, dentro y fuera del país.

Sus principales características son:

- Indemniza al afiliado o beneficiarios por riesgos derivados de un accidente.
- Es voluntario.
- Es independiente a cualquier otro seguro que se tenga contratado.
- Es complementario a cualquier otro seguro, no suponiendo en caso alguno una sustitución o reducción de estas prestaciones.
- Su vigencia es mensual y se renueva automáticamente con el pago de la prima correspondiente.

3.2. ¿Quiénes pueden afiliarse?

Todas las personas que sean afiliados titulares a un seguro de salud en EsSalud: asegurados regulares, agrarios, potestativos, independientes, pescador-procesador artesanal independiente y bomberos activos del Cuerpo General de Bomberos voluntarios, sin límite de edad, salvo los bomberos, cuya edad límite es de 70 años.

Para los asegurados independientes se exige tener entre 15 y 80 años de edad.

No podrán afiliarse ni seguir afiliados a +Vida, las personas declaradas inválidas permanentes según se encuentra definido en el artículo 2° de la Resolución N° 232-98-EF/SAFP.

Si el (la) asegurado (a) titular tiene registrado en su seguro de salud a su cónyuge o concubina (o) como derechohabiente, ella (él) también es cubierto por este seguro, es decir, también se indemnizará en caso de fallecimiento o invalidez permanente total o parcial siempre que haya sido consecuencia de un accidente.

3.3. Costo

La prima mensual de este seguro es de S/. 5,00 soles.

3.4. Forma de afiliarse

- Los trabajadores con vínculo laboral deberán solicitar y autorizar a su empleador para que efectúe el descuento de la prima mensual de su remuneración.
- Los independientes podrán afiliarse en las agencias de atención al público en Lima, o en las oficinas de aseguramiento ubicadas a nivel nacional.
- En ambos casos deberán llenar el formulario 6012.

3.5. Forma de pago

El empleador deberá efectuar la retención respectiva y proceder a la declaración y pago a través de la Planilla Electrónica (PDT 601) cuyo contenido fue aprobado por Resolución Ministerial N° 250-2007-TR (30.09.2007); o a través de la planilla mensual de pagos - PLAME, cuyo contenido fuera aprobado por la R.M. N° 121-2011-TR. La declaración se debe hacer en registro de trabajadores marcando la opción (Sí) en la casilla de + vida seguro de accidentes.

Los trabajadores ya inscritos en EsSalud Vida, no necesitarán una nueva inscripción, toda vez que automáticamente gozarán de los nuevos beneficios.

3.6. Cobertura

A partir del 01 de agosto de 2011, los beneficios son los siguientes:

Beneficios	Monto
Al afiliado titular	
Por muerte accidental	S/. 63 000,00
Por invalidez permanente total por accidente	S/. 63 000,00
Por invalidez permanente parcial	S/. 47 250,00
Cónyuge o concubino	
Por muerte accidental	S/. 31,500,00
Por invalidez permanente total por accidente	S/. 31,500,00
Cobertura adicional por desamparo familiar súbito	
Por muerte de ambos padres en el mismo accidente	S/. 40 000,00
Cobertura adicional por beneficio del hijo póstumo	
Cuando el cónyuge se encuentra embarazada al fallecimiento del titular	S/. 2 000,00
Otras coberturas adicionales	
Quemadura	
Electrocución	
Ahogamiento	
Pérdida total y definitiva:	
De la visión de ambos ojos	S/. 1 500,00
De la audición de ambos oídos	
Amputación	
De ambos brazos (arriba del codo)	
De ambas piernas (arriba la rodilla)	S/. 12 000,00
Pago adicional (S/. 1,000 x 12 meses) de libre disponibilidad por muerte accidental del titular	S/. 12 000,00
Coberturas adicionales especiales	
Beneficio de luto, como adelanto de póliza por muerte del titular	S/. 3 000,00
Servicio de sepelio solo el titular	
Cobertura especial de vida	
Muerte accidental por negligencia médica	S/. 16 000,00

3.7. Exclusiones de la cobertura

La indemnización no se otorgará si las lesiones que sufra el afiliado se deban directa o indirecta, total o parcialmente a:

- Cualquier enfermedad corporal o mental, y las consecuencias de tratamientos médicos o quirúrgicos que no sean motivadas por accidentes amparados por la presente póliza.
- Los denominados accidentes médicos, tales como apoplejías, congestiones, síncope, vértigos, edemas agudos, infartos del miocardio, trombosis, ataques epilépticos y otros análogos.
- Los accidentes que se produzcan mientras el afiliado se encuentre en estado de ebriedad o bajo los efectos de drogas, alucinógenos o en estado de sonambulismo. A estos efectos se considerará que el afiliado se encuentra en estado de ebriedad si alcanza o supera los 0.5gr/lit de alcohol en la sangre, según certificado de dosaje étílico. Esta exclusión no alcanzará a aquellos afiliados, que viajen como pasajeros en algún vehículo de servicio público.
- Lesiones que el afiliado sufra en servicio militar de cualquier clase, en actos de guerra internacional (con o sin declaración) o civil, insurrección, rebelión, invasión, huelgas, motín o tumulto popular, en actos delictuosos en que el afiliado participe por culpa grave propia, así como tampoco en peleas o riñas salvo en aquellos casos en que se establezca jurídicamente que se ha tratado de legítima defensa. Asimismo, se deja constancia que la compañía no se responsabiliza y está exenta de toda obligación cuando el afiliado participe en forma activa en actos de terrorismo.
- Lesiones causadas por el afiliado voluntariamente a sí mismo, así como el suicidio o tentativa de suicidio.
- Accidentes ocasionados por la emisión de radiaciones ionizantes o contaminación por radioactividad de cualquier combustible nuclear o de cualquier desperdicio proveniente de la combustión de dicho combustible.
- Participación del afiliado como conductor o acompañante en carreras de automóviles, motocicletas, lanchas a motor, avionetas, incluyendo sus carreras de entrenamiento.
- Los accidentes que se produzcan en la práctica de deportes notoriamente peligrosos, pero no limitados a: ciclismo, concursos o prácticas hípicas, alpinismo o andinismo, cacería de fieras, parapente, ala delta, buceo profesional o de recreo, canotaje, paracaidismo, escalada en paredes verticales montañosas o artificiales, práctica de *surf* y *puenting*.
- Los accidentes ocasionados por fenómenos de la naturaleza tales como sismos, erupciones volcánicas, inundaciones y similares, siempre y cuando sean más de uno los asegurados afectados, vale decir, si el afectado es solo un asegurado se procederá a pagar la indemnización respectiva.
- Las consecuencias de hernias y enredamientos intestinales, de insolaciones, como tampoco las intoxicaciones y envenenamiento que no sean accidentales.
- Actos infractorios de leyes o reglamentos, o actos notoriamente peligrosos que no estén justificados por alguna necesidad profesional.
- Las consecuencias no accidentales de embarazos o partos.

En el caso del pescador artesanal, se excluye los accidentes que se produzcan en la práctica de pesca submarina, siempre y cuando el accidente se produzca como consecuencia del mal funcionamiento o falta de mantenimiento del equipo compresor. Asimismo, se excluye los accidentes producidos como consecuencia de maretazos.

3.8. Beneficiarios

- Los beneficiarios serán los indicados por el titular.
En caso no haya tal designación, la indemnización será pagada según orden de precedencia que se indica en la póliza.
- El beneficiario en caso de muerte accidental del cónyuge o concubina (o) será el cónyuge sobreviviente.
- El beneficio de desamparo familiar súbito se entrega a los hijos menores de 18 años o mayores con incapacidad para el trabajo.

- Por hijo póstumo: en caso de fallecimiento del titular (padre) en un evento accidental, la cónyuge o concubina embarazada recibirá la indemnización por cobertura adicional.

3.9. Definiciones

- **Accidente:** toda acción imprevista, fortuita y externa que cause invalidez permanente o muerte al asegurado, y que pueda ser determinada por los médicos.
- **Invalidez permanente total:** cuando a consecuencia de un accidente, el asegurado es incapaz de mover su cuerpo o ha sufrido la pérdida de sus miembros, lo que le impide realizar algún tipo de trabajo por el resto de su vida.
- **Invalidez permanente parcial:** pérdida por accidente de algún o algunos miembros del cuerpo que no impiden totalmente al asegurado realizar algún trabajo.

V. Seguro Integral de Salud - SIS

TIPO DE SEGURO SEGÚN EL TIPO DE EMPRESA						
Tipo de empresa	Precisión	Seguro	Régimen	Contribuyente	Beneficiarios	
Microem- presa	El empleador tendrá la facultad de optar entre cualquiera de los seguros de salud	Seguro Integral de Salud (SIS)	Semicontri- butivo	Estado	Conduc- tores	Derecho- habientes
		Seguro Social de Salud (EsSalud)	Contributivo	Emplea- dor	Trabaja- dores	
Pequeña empresa	El empleador estará obligado a asegurar al trabajador	Seguro Social de Salud (EsSalud)				

1. Pequeña empresa: Seguro Social de Salud (EsSalud)

Los trabajadores de las pequeñas empresas son asegurados regulares del Essalud, de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley N° 26790 (17.05.97). De esta forma, dichos trabajadores no podrán ser asegurados del componente semisubsidiado del Seguro Integral de Salud (SIS).

Base Legal: Artículo 63°, D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013)

2. Microempresa: Seguro Integral de Salud (SIS)

Los trabajadores y conductores de las microempresas serán asegurados del componente semisubsidiado del Seguro Integral de Salud, el mismo que tendrá las siguientes características:

- Comprenderá a trabajadores, conductores y a los derechohabientes de ambos, entendiéndose como derechohabientes a los hijos menores de edad o mayores de edad con incapacidad absoluta, así como al cónyuge o conviviente.
- Su costo será parcialmente subsidiado por el Estado.
- La cobertura será la comprendida en el listado priorizado de intervenciones sanitarias establecidas en el artículo 1° del D.S. N° 004-2007-SA (17.03.2007).
- El conductor o su representante debe pagar mensualmente en la cuenta determinada por el SIS, el aporte por el conductor y por el total de los trabajadores registrados.

Base Legal: Artículos 63° y 64°, D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013)

Sin perjuicio de lo mencionado, en vista que la normativa otorga al empleador de la microempresa la facultad de brindar mejores condiciones laborales a sus trabajadores, éste podrá asegurarlos al Seguro Regular de EsSalud.

Base Legal: Artículo 35°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008)

2.1. Acreditación

La afiliación de los asegurados al SIS se inicia con el registro de la microempresa al REMYPE el cual se encontrará a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

En la fase de acreditación de derechos, el SIS publicará a través de su portal institucional, dentro de los 7 días hábiles contados a partir de la fecha de pago, la relación de trabajadores y conductores de la microempresa, y de sus derechohabientes que se encuentren asegurados.

Si las condiciones descritas en el formulario solicitud de afiliación al componente semisubsidiado del SIS cambian, la microempresa deberá presentar al SIS los documentos correspondientes a los nuevos trabajadores y conductores y sus derechohabientes, de ser el caso.

Base Legal: Artículo 43°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008) modificado por el D.S. N° 024-2009-PRODUCE (11.07.2009)

2.2. Aporte mensual del afiliado y del Estado (subsidio)

El artículo 1° del Decreto Supremo N° 024-2009- PRODUCE, que modifica el artículo 44° del D.S. N° 008-2008-TR (30.09.3008), señala lo siguiente:

a. Subsidio del 50% por el Estado

La obligación a cargo de la microempresa corresponden al 50% de la aportación mensual establecida en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 004-2007-SA (17.03.2007). El 50% restante constituye el subsidio del Estado.

b. Período de latencia

Los conductores y trabajadores, así como sus derechohabientes, gozarán de un período de latencia para la cobertura de las prestaciones comprendidas en el componente semisubsidiado de hasta 3 meses contados a partir del último aporte realizado por la microempresa, independientemente de su permanencia en la microempresa o de los aportes que ésta hubiera realizado.

COBERTURA DE SEGUROS DE SALUD PARA MYPES						
Sistema Integral de Salud - SIS (micro empresas)				Seguro Social de Salud - ESSALUD (pequeñas empresas)		
Interven- ciones sanitarias	Preventivas		Prestaciones	Preventivas y promocionales		
	Recuperativas	Atenciones ambulatorias		Recuperación		
		Atenciones hospitalarias				
		Atenciones quirúrgicas				
		Atenciones de emergencia		Bienestar y promoción social		
		Atenciones de maternidad y de recién nacido		Económicas	Incapacidad temporal	
	Rehabilitación				Maternidad	
	Transporte por evacuación				Lactancia	
	Prestaciones por sepelio				Sepelio	

c. No pago del aporte al SIS

En caso la microempresa no cumpla con pagar el aporte mensual al componente semisubsidiado, el SIS reportará el hecho al REMYPE, en un plazo de 15 días calendario y exigirá a la microempresa

el reembolso del costo total de las prestaciones que hayan sido brindadas a los conductores y trabajadores, así como a sus derechohabientes.

Base Legal: Artículo 44°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008), modificado por el D.S. N° 024-2009-PRODUCE (10.07.2009)

d. No cancelación del aporte mensual por la microempresa

De acuerdo con el artículo 1° del Decreto Supremo N° 024-2009-PRODUCE, que modifica el artículo 68° del Reglamento de la Ley MYPE, se establece que cuando la microempresa deja de cumplir 2 meses sucesivos con la cancelación del aporte mensual al SIS es calificada como morosa por éste. En el registro de la microempresa del REMYPE se consignará como observación “no pago al SIS”. El levantamiento de estas observaciones se realizará dentro de los 7 días siguientes a la fecha en que la microempresa cumpla con pagar las deudas pendientes.

Base Legal: Artículo 68°, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008), modificado por el D.S. N° 024-2009-PRODUCE (10.07.2009)

2.3. Proceso de afiliación al Sistema Integral de Salud

Mediante Resolución Jefatural N° 220-2009/SIS (30.12.2009), se aprueba la Directiva N° 04-2009-SIS/GO, Directiva que establece el Proceso de Afiliación de los Trabajadores y Conductores de la Microempresa y sus Derechohabientes al Componente Semisubsidiado del Seguro Integral de Salud y sus Anexos.

De esta forma, la Directiva comentada implementa la afiliación de los trabajadores y conductores de las microempresas y de sus derechohabientes al SIS.

a. Proceso de afiliación

– Registro

La microempresa, a través del conductor o del representante legal, deberá registrar en el portal del REMYPE los datos personales y la información complementaria que se requiera de los conductores, trabajadores, así como la de sus derechohabientes.

– Traslado de información

El SIS recibirá del REMYPE la información correspondiente a los datos de los conductores, trabajadores y derechohabientes, la misma que deberá estar debidamente validada. Asimismo, generará las cuotas pendientes de pago por cada trabajador y remitirá a la entidad recaudadora, que será el Banco de la Nación, el archivo de las mismas.

– Corroboración de datos

El SIS remitirá a la microempresa, vía correo electrónico, el usuario y contraseña que deberá utilizar para ingresar al portal del SIS (www.sis.gob.pe).

b. Cancelación de cuotas pendientes de pago

El pago mensual para la afiliación y la acreditación del derecho de cada trabajador o conductor de la microempresa y de sus derechohabientes, corresponde al 50% de la aportación familiar establecida en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 004-2007-SA (17.03.2007), o aquella norma que la sustituya.

– Impresión de cuotas

Una vez que la microempresa ingrese al portal del SIS podrá imprimir las cuotas pendientes de pago de cada trabajador.

– **Pago de las cuotas**

Impresas las cuotas, el conductor o representante de la microempresa deberá apersonarse al banco a fin de cancelar los pagos correspondientes por el seguro de salud del conductor y/o de cada trabajador.

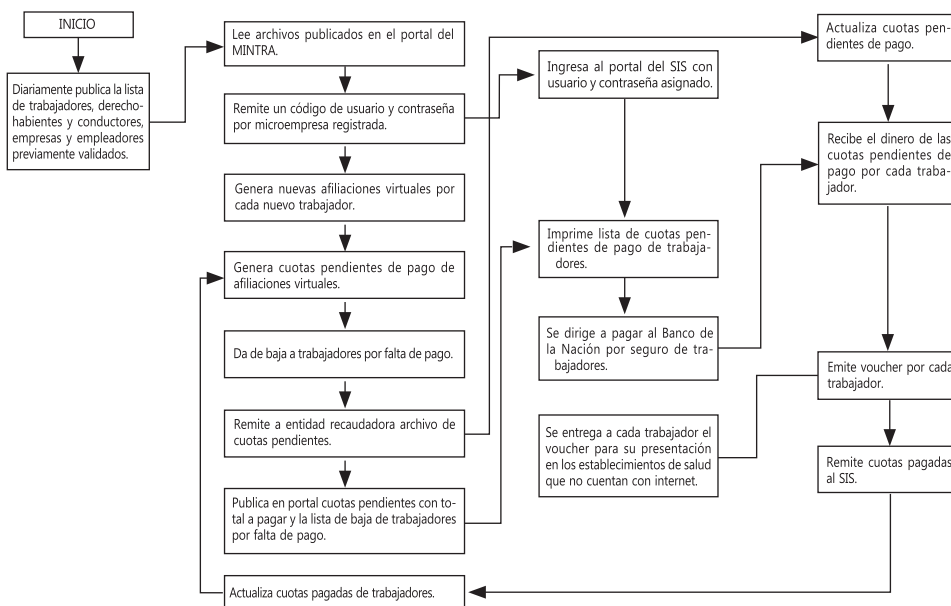
– **Oportunidad de pago**

La microempresa deberá cancelar las cuotas de forma adelantada, es decir, por mes adelantado.

• **Obligación del SIS respecto a la cancelación de las cuotas**

Una vez canceladas las cuotas pendientes de pago, el SIS recibirá de la entidad recaudadora el archivo de las cuotas pagadas, con lo cual deberá actualizar la cuenta corriente de los trabajadores y reportar quincenalmente al REMYPE la relación de microempresas que no han cumplido con el pago del aporte mensual.

PROCESO DE AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES, CONDUCTORES Y DERECHOHABIENTES DE LAS MICROEMPRESAS			
REMYPE	SIS	MICROEMPRESA	ENTIDAD RECAUDADORA (Banco de la Nación)



c. Disposiciones específicas

– **Asegurados del SIS**

A efectos que el conductor y el trabajador, así como sus derechohabientes, sean considerados asegurados del SIS, deberán darse las siguientes condiciones de forma conjunta:

- La microempresa deberá estar inscrita y acreditada por el REMYPE,
- El REMYPE deberá haber cumplido con enviar la información de los datos validados al SIS, y
- La microempresa no deberá tener ninguna cuota pendiente de pago.

– **Afiliación de los derechohabientes**

• **Hijos o hijas mayores de 18 años con incapacidad absoluta para el trabajo:** Para su afiliación, el titular deberá presentar un documento a la Oficina Desconcentrada del SIS (ODSIS), solicitando su incorporación como asegurado, adjuntando el Informe de Comisión Evaluadora de hijos mayores de 18 años con incapacidad, emitido por el EsSalud u otra comisión acreditada por el Ministerio de Salud (MINSA). El SIS tendrá la facultad de realizar las verificaciones correspondientes.

– **Asignación del establecimiento de salud**

El SIS asignará el establecimiento de salud donde debe atenderse el asegurado, de acuerdo con el domicilio declarado en el REMYPE.

• **Cambio de domicilio:** Todo trámite por cambio de domicilio se deberá realizar ante la ODSIS que corresponda al nuevo domicilio.

– **Periodo de cobertura de salud**

La cobertura de salud del asegurado se iniciará una vez efectuado el pago del aporte respectivo en la entidad recaudadora designada por el SIS, hasta la fecha de vencimiento del mismo. De esta forma, el asegurado no podrá acceder a la cobertura de salud si el conductor de la microempresa no cumple con efectuar el pago hasta la fecha de vencimiento correspondiente.

• **Ante cambio de empleador**

A efectos que el conductor o trabajador asegurado al SIS pueda mantener la cobertura de salud, habiendo concluido un vínculo laboral e iniciado uno nuevo, se deberán presentar las siguientes condiciones:

- El conductor o trabajador no deberá haber activado el período de latencia.
- El REMYPE deberá haber enviado al SIS los datos validados del trabajador con el nuevo empleador.
- Deberá existir continuidad entre la última cuota pagada por el anterior empleador y la primera que realice oportunamente el nuevo empleador.

– **Periodo de latencia**

Siendo el periodo de latencia aquel en el cual el asegurado mantiene la cobertura de salud por pérdida del vínculo laboral, éste deberá ser activado de acuerdo a lo siguiente:

- El asegurado titular deberá presentar a la ODSIS de su jurisdicción, una solicitud con carácter de declaración jurada (original y copia), solicitando el derecho de cobertura por desempleo. Dicha solicitud deberá ser presentada dentro del plazo que le corresponda para el goce de dicho beneficio.
- La ODSIS verificará y evaluará la solicitud, emitiendo la aprobación o denegación correspondiente, según el reporte generado por el sistema de información.
- Aprobada la solicitud, ésta deberá ser utilizada por el titular o sus derechohabientes a fin de acreditar su derecho de cobertura de salud en los establecimientos de salud correspondientes.

Inicio del período

El periodo de latencia se iniciará un día después del vencimiento de la fecha del último pago, de acuerdo a la siguiente tabla:

PERÍODOS DE LATENCIA SEGÚN PAGOS REALIZADOS	
Número de aportaciones continuas	Meses continuos de latencia
3 a 5	1 mes
6 a 8	2 meses
9 o más	3 meses

- Estado de cuenta de la microempresa

El SIS, a través de su portal web (www.sis.gob.pe), pondrá a disposición de las microempresas el estado de cuenta de los aportes de los asegurados destinados a la cobertura de salud.

De igual modo, el SIS deberá publicar en su portal, dentro de 7 días hábiles contados a partir de la fecha de pago, la relación de los conductores, sus trabajadores y derechohabientes que se encuentran asegurados.

- Periodo de carencia

El periodo de carencia de los asegurados será aplicado de acuerdo a lo establecido por el Decreto Supremo N° 004-2007-SA (17.03.2007), sus normas modificatorias y complementarias.

- Alta y baja de asegurados

El REMYPE deberá remitir mensualmente al SIS la información validada de los nuevos conductores y trabajadores de las microempresas, así como la de sus derechohabientes.

• **Respecto a la condición de alta:** Esta condición se constituirá una vez que el conductor efectúe el pago de los aportes correspondientes.

• **Respecto a la condición de baja:** Esta condición se generará cuando la microempresa no haya efectuado el pago del aporte a favor del trabajador o conductor hasta por tres cuotas consecutivas, y al vencimiento del periodo de latencia.

PERÍODO DE CARENIA		
Intervenciones recuperativas	Tope	Carencia (*)
Cirugías mayores programadas: vesícula biliar, próstata, hernias, histerectomías y otras previamente autorizadas		6 meses
Periodo de carencia para gestación y parto		3 meses
Medicina especializada	1 por mes	
Consulta externa	2 consultas por mes	1 mes
Odontología	1 consulta por mes	3 meses
Diagnóstico por imágenes		
Ecografía	1 por mes	
Radiología	1 por mes	

(*) El periodo de carencia no se aplica en caso de emergencias.

VI. Sistema Nacional de Pensiones - SNP

1. Creación y finalidad

El Sistema Nacional de Pensiones (SNP), sustituto de los sistemas de pensiones de las Cajas de Pensiones de la Caja Nacional de Seguridad Social, del Seguro Social del Empleado y del Fondo Especial de Jubilación de Empleados Particulares (FEJEP), se creó con el objeto de eliminar desigualdades, corregir deficiencias en las prestaciones y lograr el financiamiento de los distintos regímenes de pensiones para brindar una protección más amplia y adecuada de los trabajadores, posibilitándose con ello la incorporación al sistema de los trabajadores independientes.

Fue creado por el D. Ley N° 19990 (30.04.73), brinda prestaciones por jubilación, muerte e invalidez a sus asegurados. A partir del 1 de junio de 1994, la administración del SNP estuvo a cargo de la ONP, en aplicación de la Ley N° 27334 (30.07.2000) algunos aspectos como la recaudación, fiscalización y demás están a cargo de la SUNAT.

2. Contribuyentes

a. Los asegurados obligatorios

Son asegurados obligatorios del SNP:

- Los trabajadores que prestan servicios bajo el régimen de la actividad privada a empleadores particulares, cualesquiera que sea la duración del contrato de trabajo o el tiempo de trabajo por día, semana o mes, siempre que no estén afiliados al Sistema Privado de Pensiones.
- Los trabajadores al servicio del Estado, que se indica a continuación:
 - Los ingresados a prestar servicios al Estado sujetos al D. Ley N° 11377 (16.06.50) a partir del 12.07.62.
 - Los reingresados al servicio del Estado con posterioridad al 12.07.62, sujetos a la Ley N° 11377 y que no hayan sido comprendidos en los regímenes de cesantía, jubilación y montepío; así como los que estando bajo estos regímenes hayan reingresado con posterioridad al 28.02.74.
 - Los ingresados a prestar servicios como docentes de universidades del Estado a partir del 01.05.73.
 - Los ingresados a prestar servicios en el Poder Judicial a partir del 01.05.73.
 - Los que presten servicios bajo el régimen laboral de la actividad privada cualquiera que fuese su fecha de ingreso.
- Los trabajadores de empresas de propiedad social, de cooperativas de usuarios, de cooperativas de trabajadores que no sean socios, de organizaciones cooperativas de grado superiores y similares.
- Los trabajadores artistas a que se refiere la Ley N° 28131 (19.12.2003).
- Otros trabajadores que sean comprendidos en el SNP por Decreto Supremo.
- Los asegurados y pensionistas de las Cajas de Pensiones de la Caja Nacional de Seguridad Social y del Seguro Social del Empleado, así como los pensionistas de invalidez del Régimen del Seguro Social Obrero (Ley N° 8433) que quedaron integrados al Sistema Nacional de Pensiones a partir del 01.05.73.
- Los pensionistas hombres y mujeres, del régimen del Fondo Especial de Jubilación en Empleados Particulares (FEJEP), que al cumplir 60 y 55 años de edad, respectivamente, hayan sido incorporados al SNP.
- Los representantes a la Asamblea Constituyente que no estén comprendidos en el D. Ley N° 20530 (27.11.74) u otro que les permita acumular tiempo de servicios, a partir del 28 de julio de 1978.
- A partir del 01.08.80, el Presidente de la República y a partir del 28 de julio del mismo año, los Ministros de Estado, senadores, diputados, prefectos, subprefectos, alcaldes, miembros de Jurado Nacional de Elecciones y del Ministerio Público, que no se encuentren comprendidos en el D. Ley N° 20530, u otro que les permita acumular tiempo de servicios.

Base Legal: Artículo 3°, D. Ley N° 19990 (30.04.73) y artículo 1°, D.S. N° 011-74-TR (31.07.74)

- Los trabajadores del hogar.

Base Legal: Ley N° 27986 (03.06.2003) y D.S. N° 177-2001-EF (27.07.2001)

- Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

Base Legal: Artículo 15°, Ley N° 26504 (18.07.93)

- Los trabajadores agrarios.

Base Legal: Artículo 25°, D.S. N° 049-2002-AG (11.09.2002)

- Los trabajadores y conductores de la microempresa podrán afiliarse al SNP.

b. Los asegurados facultativos

Pueden asegurarse facultativamente en el SNP:

- Las personas que realicen actividad económica independiente.
- Los asegurados obligatorios que cesen de prestar servicios y que opten por la continuación facultativa, que:
 - Tengan por lo menos 18 meses de aportación; o
 - Que presenten su solicitud dentro del término de 6 meses contados a partir del último mes de aportación, o a partir del día siguiente al último goce del subsidio, si el asegurado o asegurada hubiera estado percibiendo subsidio por enfermedad o maternidad.
- Los asegurados obligatorios de las ex-Cajas de Pensiones de los Seguros Sociales y del Seguro Social del Perú que cesaron antes del 31.07.74, que al momento del cese hubieran tenido por lo menos 18 meses de aportación y que hubieran solicitado su inscripción dentro de los 6 meses anteriores contados a partir del 31.07.74.
- Las amas de casa y/o madres de familia a quienes se les reconoce la calidad de trabajadoras independientes.

Base Legal: Artículo 4°, D. Ley N° 19990 (30.04.73), artículo 4°, D.S. N° 011-74-TR (31.07.74), Dir. N° 007-PE-IPSS-87 (23.07.87) y R.J. N° 047-2000-JEFATURA/ONP (27.03.2000)

c. Trabajadores de MYPES

El TUO de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, D.S. N° 007-2008-TR (30.09.2008) ahora reemplazado por el D.S. N° 013-2013-PRODUCE (28.12.2013), TUO de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, ha precisado el acceso a los sistemas pensionarios, distinguiendo entre:

Trabajadores de microempresas

Los trabajadores y conductores de la microempresa deberán afiliarse a:

- Sistema Nacional de Pensiones (SNP), o
- Sistema Privado de Pensiones (SPP), o
- Sistema de Pensiones Sociales, si no pertenecen a ninguno de los sistemas anteriores.

Trabajadores de pequeñas empresas

Los trabajadores de la pequeña empresa deberán afiliarse a:

- Sistema Nacional de Pensiones (SNP), o
- Sistema Privado de Pensiones (SPP).

d. Trabajadores pensionistas

A través de la Ley N° 28678 (03.03.2006) se modificó el artículo 45° del D. Ley N° 19990, el cual anteriormente establecía una incompatibilidad entre percibir pensión de jubilación y realizar un trabajo remunerado para cualquier empleador o para una empresa de propiedad social, cooperativa o similar.

El nuevo texto del artículo 45°, vigente desde el 03.05.2006, señala que el pensionista que se incorpore a la actividad laboral como trabajador dependiente o independiente elegirá entre la remuneración o retribución que perciba por sus servicios prestados o su pensión generada por el SPP. En caso que el trabajador elija percibir su pensión de jubilación, se entiende que ya no podrá continuar laborando, ya sea de manera dependiente o independiente.

Cuando el trabajador haya cesado de su actividad percibirá el monto de su pensión primitiva con los reajustes que se hayan efectuado, así como los derechos que hubiera generado el SNP, la misma que se restituirá en un plazo no mayor de 60 días.

De manera excepcional, el pensionista podrá percibir pensión y remuneración o retribución a la vez si es que la suma de estos conceptos no supera el 50% de la UIT vigente.

Al igual que el artículo modificado, la ONP mediante acción coactiva recuperará las sumas indebidamente cobradas en el caso que se supere el límite señalado del 50% de la UIT y no se suspenda la pensión por el SNP.

Asimismo, pueden ser compensadas las sumas que se le adeudare por tal concepto, reteniendo una suma igual al 60% de las pensiones que pudieran corresponder al pensionista cuando cese en el trabajo, hasta cubrir el importe de las prestaciones cobradas indebidamente.

El aporte de los trabajadores pensionistas será tanto en la pensión como en la remuneración, de acuerdo al porcentaje estipulado en la ley para cada uno de estos ingresos.

POSIBILIDAD EN PERCIBIR PENSIÓN Y REMUNERACIÓN EN FORMA SIMULTÁNEA					
CON LA NORMA ANTERIOR			CON LA NUEVA NORMA		
Origen de la Pensión	Origen de la Remuneración		Origen de la Pensión	Origen de la Remuneración	
	SECTOR PÚBLICO	SECTOR PRIVADO		SECTOR PÚBLICO	SECTOR PRIVADO
SECTOR PÚBLICO			SECTOR PÚBLICO		
D. Ley N° 20530	NO ⁽²⁾	SI	D. Ley N° 20530	NO ⁽²⁾	SI
D. Ley N° 19990 – SNP	NO ⁽¹⁾	NO ⁽¹⁾	D. Ley N° 19990 – SNP	SI ⁽¹⁾	SI ⁽¹⁾
Sistema Privado de Pensiones	SI	SI	Sistema Privado de Pensiones	SI	SI
SECTOR PRIVADO			SECTOR PRIVADO		
D. Ley N° 19990 – SNP	NO ⁽¹⁾	NO ⁽¹⁾	D. Ley N° 19990 – SNP	SI ⁽¹⁾	SI ⁽¹⁾
Sistema Privado de Pensiones	SI	SI	Sistema Privado de Pensiones	SI	SI
<i>(1) Artículo 45° del D. Ley N° 19990 (24.04.74) y artículo 45° del D.S. N° 011-74-TR (31.07.74). En caso que desee laborar dependientemente, el pensionista deberá solicitar la suspensión del pago de la pensión.</i>			<i>(1) Artículo 45° del D. Ley N° 19990 (24.04.74), modificado por la Ley N° 28678 (03.03.2006) y artículo 45° del D.S. N° 011-74-TR (31.07.74). En caso que desee laborar dependientemente o realizar una actividad independiente, el pensionista deberá solicitar la suspensión del pago de la pensión, salvo que la suma de la pensión y la remuneración o retribución no supere el 50% de la UIT vigente.</i>		
<i>(2) Artículos 8° y 9° del D. Ley N° 20530 y artículo 7° del D. Leg. N° 276. Excepcionalmente, se podrá percibir del Estado sueldo y pensión, cuando uno de ellos provenga de servicios docentes.</i>			<i>(2) Artículos 8° y 9° del D. Ley N° 20530 y artículo 7° del D. Leg. N° 276. Excepcionalmente, se podrá percibir del Estado sueldo y pensión, cuando uno de ellos provenga de servicios docentes.</i>		

e. Contratación Administrativa de Servicios - CAS: seguridad social en pensiones

e.1. D. Leg. N° 1057: hasta el 06.04.2012

- **Afiliación opcional**

Sólo para quienes a la fecha de vigencia del D. Leg. N° 1057 (29.06.2008) se encuentran prestando servicios a favor del Estado y son contratados bajo el CAS; en estos casos se procederá de la siguiente manera:

- Personal no afiliado a un régimen pensionario que hubiera suspendido sus pagos o se encuentren aportando un monto voluntario, podrán permanecer en dicha situación u optar por aportar como afiliado regular debiendo informar, mediante declaración jurada, a la entidad que realizará las retenciones correspondientes.

- **Afiliación obligatoria**

Para las personas que recién son contratadas bajo el régimen del CAS; el procedimiento a seguir es el siguiente:

- Si el beneficiario ya se encuentra afiliado a un régimen pensionario debe comunicarlo a la entidad contratante, mediante una declaración jurada, para que ésta proceda a realizar los descuentos.
- El beneficiario puede optar por el SPP o el SNP.
- El beneficiario que no se encuentra afiliado a ningún régimen pensionario tiene 10 días para optar por un sistema previsional.
- El beneficiario puede iniciar el proceso de libre desafiliación.

Base Legal: Artículo 6°, D. Leg. N° 1057 (28.06.2008) y artículo 10°, D.S. N° 075-2008-PCM (25.11.2008)

- **Procedimiento para los aportes voluntarios al sistema pensionario por períodos anteriores a la vigencia del régimen especial de contratación administrativa de servicios**

Los beneficiarios del CAS que se afilien a un sistema pensionario podrán efectuar aportes por períodos de servicios anteriores, la cual es reglamentada de la siguiente manera:

Afiliados al Sistema Nacional de Pensiones

- El afiliado debe presentar una solicitud escrita ante la ONP.
- La ONP evaluará la solicitud presentada por el afiliado.
- Si la ONP considera procedente el pedido formulado, emitirá el acto administrativo que posibilita al asegurado realizar las aportaciones por períodos anteriores; del mismo modo informará el cronograma de los pagos pendientes por el período comprometido.
- El monto sobre el cual se fija el aporte es la retribución consignada en el contrato por los períodos durante los cuales se presta el servicio.
- La retribución sobre la que se aplica el aporte no puede ser menor a la remuneración mínima vital vigente en cada momento.
- Si en el plazo máximo convenido para el pago no se cumple con el pago total o parcial programado, el afiliado no podrá solicitar nuevamente pagar el período no cancelado.
- Los aportes pagados por períodos anteriores a la vigencia del CAS deberán registrarse y acreditarse como tales, en el registro correspondiente que debe contener los campos necesarios para poder registrar el aporte por los períodos anteriores a ser pagados en forma voluntaria.

Afiliados al SPP

Se aplicarán las disposiciones que determine la SBS.

Base Legal: 3ra. D.C.T., D. Leg. N° 1057 (28.06.2008), artículo 10° y 2da. D.C.T., D.S. N° 075-2008-PCM (25.11.2008)

e.2. Ley N° 29849: a partir del 07.04.2012

De acuerdo con la Ley N° 29849 (06.04.2012), norma que establece la eliminación progresiva del régimen

CAS y el reconocimiento de más y mejores derechos a los servidores de este régimen, se determina el derecho general de afiliarse a un régimen pensionario, pudiendo elegir entre el SNP o el SPP y cuando corresponda afiliarse al SCTR.

3. Agentes de retención

Respecto de los asegurados obligatorios, los empleadores son agentes de retención de los aportes de los trabajadores. Se considera empleadores a:

- El Estado.
- La persona natural o jurídica que cuente por lo menos con un trabajador que sea asegurado obligatorio.
- Las empresas de propiedad social.
- Las cooperativas de producción y de trabajo.
- Los contratistas, subcontratistas o intermediarios, quienes responderán en forma solidaria con el empleador principal de las obligaciones correspondientes.

4. Registro de trabajadores ante la ONP

Mediante el artículo 16° de la Ley N° 28991 (27.03.97) estableció que el empleador debe entregar a aquellos trabajadores no afiliados a un sistema pensionario, que ingresen por primera vez a un centro laboral, una copia del Boletín Informativo⁽¹⁴⁸⁾ (documento que debe contener información sobre los costos previsionales, los requisitos de acceso a pensión, los beneficios y las modalidades de pensión que otorga cada sistema, y la información relacionada con el monto de la pensión). Así, dicho boletín había sido aprobado por la Resolución Ministerial N° 226-2007-TR, pero como consecuencia de importantes cambios en los sistemas pensionarios, principalmente los establecidos por la Ley N° 29903, que reformó el Sistema Privado de Pensiones, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social ha aprobado una nueva versión del boletín informativo, la cual ha sido dada por la Resolución Ministerial N° 044-2013-TR, publicada el día sábado 2 de marzo de 2013. Esta norma precisa que el contenido del mencionado boletín será publicado en la página web del Portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: www.trabajo.gob.pe.

Una vez incorporado al SPP el trabajador no puede trasladarse o retornar al SNP en forma voluntaria. Sin embargo, si el contrato de afiliación es declarado nulo por la SBS, el trabajador puede continuar en el SNP o celebrar un nuevo contrato de afiliación con otra AFP⁽¹⁴⁹⁾.

Base Legal: Artículo 51°, Res. N° 080-98-EF/SAFP (05.03.98) y artículo 1°, Ley N° 28192 (19.03.2004)

Si el trabajador eligiera incorporarse o mantenerse en el SNP y comunica de tal decisión a su empleador, éste deberá declararlo en la Planilla Electrónica - PLAME del mes en que incorpora su trabajador en la empresa.

Base Legal: Resolución de Superintendencia N° 131-2001/SUNAT (24.11.2001)

La inscripción de los trabajadores del hogar y de las personas naturales que ostenten la condición de entidades empleadoras de trabajadores del hogar en el SNP, se realizará mediante la presentación de la Declaración - Pago (Formulario N° 1076), siendo considerada como fecha de inscripción, la que figure en la primera declaración presentada.

Base Legal: Artículo 3°, D.S. N° 177-2001-EF (27.07.2001)

Las condiciones específicas para la inscripción de los trabajadores del hogar y sus empleadores ha sido regulado por la Resolución N° 191-2005/SUNAT (01.10.2005) (Ver punto referido al Seguro Social de Salud - RCSSS).

(148) Este "Boletín Informativo" consta en la web del MTPE (www.mintra.gob.pe), de la ONP (www.onp.gob.pe) y SBS (www.sbs.gob.pe). También lo hemos reproducido en la sección correspondiente al Sistema Privado de Pensiones de este manual.

(149) Con relación al tema los casos de nulidad de afiliación, además de los supuestos regulados a la Resolución N° 080-98-EF/SAFP, también se recomienda revisar la sentencia del Tribunal Constitucional que resuelve el Expediente N° 1776-2004-AA/TC, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 20.02.2007 y la Ley N° 28991 (27.03.2007), Ley de Libre Desafiliación, y el Expediente N° 00014-2007-PI/TC (publicado en el portal electrónico del Tribunal Constitucional).

5. Las aportaciones

a. Personas y entidades que aportan al SNP

Aportan a él los trabajadores, en un porcentaje equivalente al 13% de la remuneración asegurable.

Base Legal: Artículo 4°, D. Ley N° 19990 (30.04.73) y 2ª Disposición Transitoria, Ley N° 26504 (18.07.95)

REMUNERACIÓN MÍNIMA ASEGURABLE Y PENSIÓN MÁXIMA EN EL SNP			
Mes	Remuneración Mínima Asegurable	Remuneración Máxima Asegurable ⁽¹⁾	Pensión Máxima ⁽²⁾
Enero 92	S/. 38.00	-- ⁽¹⁾	S/. 608.00
Febrero 92	S/. 62.96	-- ⁽¹⁾	S/. 1,007.36
Mar. a Dic. 92 (1-18)	S/. 72.00	-- ⁽¹⁾	S/. 1,152.00
Dic. 92 (19-31) a Marzo 94	S/. 72.00	-- ⁽¹⁾	S/. 600.00 ⁽³⁾
Abr. 94 a Jul. 95	S/. 132.00 ⁽⁴⁾	-- ⁽¹⁾	S/. 600.00 ⁽³⁾
Ago. 95 a Set. 96	S/. 132.00 ⁽⁴⁾	-- ⁽¹⁾	S/. 600.00 ⁽³⁾
Oct. 96 a Dic. 96	S/. 215.00 ⁽⁶⁾	-- ⁽¹⁾	S/. 600.00 ⁽³⁾
Enero 97	S/. 215.00 ⁽⁶⁾	-- ⁽¹⁾	S/. 600.00 ⁽³⁾
Abril 97	S/. 265.00 ⁽⁷⁾	-- ⁽¹⁾	S/. 600.00 ⁽³⁾
Mayo 97	S/. 300.00 ⁽⁷⁾	-- ⁽¹⁾	S/. 600.00 ⁽³⁾
Setiembre 97	S/. 345.00 ⁽¹⁰⁾	-- ⁽¹⁾	S/. 696.00 ⁽¹¹⁾
Abril 99	S/. 345.00 ⁽¹⁰⁾	-- ⁽¹⁾	S/. 807.36 ⁽¹²⁾
10 Marzo 2000	S/. 410.00 ⁽¹⁴⁾	-- ⁽¹⁾	S/. 807.36 ⁽¹²⁾
01.09.2001	S/. 410.00 ⁽¹⁴⁾	-- ⁽¹⁾	S/. 857.36 ⁽¹⁵⁾
Desde el 15.09.2003 al 31.12.2005	S/. 460.00 ⁽¹⁶⁾	-- ⁽¹⁾	S/. 857.36 ⁽¹⁵⁾
Desde el 01.01.2006 al 30.09.2007	S/. 500.00 ⁽¹⁷⁾	-- ⁽¹⁾	S/. 857.36 ⁽¹⁵⁾
Desde el 01.10.2007 al 31.12.2007	S/. 530.00 ⁽¹⁸⁾	-- ⁽¹⁾	S/. 857.36 ⁽¹⁵⁾
Desde el 01.01.2008 al 30.11.2010	S/. 550.00 ⁽¹⁸⁾	-- ⁽¹⁾	S/. 857.36 ⁽¹⁵⁾
Desde el 01.12.2010 al 31.01.2011	S/. 580.00 ⁽¹⁹⁾	-- ⁽¹⁾	S/. 857.36 ⁽¹⁵⁾
Desde el 01.12.2011 al 14.08.2011	S/. 600.00 ⁽¹⁹⁾	-- ⁽¹⁾	S/. 857.36 ⁽¹⁵⁾
Desde el 15.08.2011 al 31.05.2012	S/. 675.00 ⁽²⁰⁾	-- ⁽¹⁾	S/. 857.36 ⁽¹⁵⁾
Desde el 01.06.2012 en adelante	S/. 750.00 ⁽²¹⁾	-- ⁽¹⁾	S/. 857.36 ⁽¹⁵⁾

(1) La Remuneración Máxima Asegurable fue eliminada para el aporte de los trabajadores por la Ley N° 24786 y para los empleadores por el D.S. N° 140-90-PCM (30.10.90).

(2) Art. 4°, D.S. N° 077-84-PCM (30.11.84): La pensión máxima mensual será equivalente al 80% de la remuneración máxima asegurable. Como ésta ya no existe se utiliza para el cálculo 20 remuneraciones mínimas asegurables. Pese a este dispositivo el IPSS estableció administrativamente que a partir del 09.02.92 la pensión máxima sería de S/ 576.00.

(3) Art. 3°, D. Ley N° 25967 (07.12.92).

(4) Decreto de Urgencia N° 10-94 (22.04.94).

(5) Ley N° 26504 (18.07.95).

(6) D.U. N° 073-96 (01.10.96).

(7) D.U. N° 027-97 (01.04.97).

(8) D.U. N° 034-97 (15.04.97).

(9) Seguro Social de Salud, Ley N° 26790 (15.05.97).

(10) D.U. N° 074-97 (03.08.97).

(11) R.J. N° 055-97-JEFATURA/ONP (05.08.97).

(12) D.S. N° 056-99-EF (15.04.99).

(13) El SSS ha sido sustituido por el Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud administrado por el ESSALUD, regulado por la Ley N° 27056 (30.01.99) y el Reglamento de ésta, D.S. N° 02-99-TR (27.04.99).

(14) D.U. N° 012-2000 (09.03.2000).

(15) D.U. N° 105-2001 (31.08.2001).

(16) D.U. N° 022-2003 (13.09.2003).

(17) D.S. N° 016-2005-TR (29.12.2005).

(18) D.S. N° 022-2007-TR (27.12.2007).

(19) D.S. N° 011-2010-TR (11.11.2010).

(20) D.S. N° 011-2011-TR (14.08.2011).

(21) D.S. N° 007-2012-TR (17.05.2012).

b. Remuneración asegurable de los asegurados obligatorios

Las aportaciones al SNP correspondientes a los asegurados obligatorios serán calculadas, sin topes, so-

bre la totalidad de las remuneraciones devengadas por éstos, tomando en cuenta los mismos criterios y conceptos establecidos respecto de la base imponible sobre la que se calculan las aportaciones al RCSSS (ver numeral 5 de la sección referida al RCSSS).

Base Legal: Artículo 10°, D. Ley N° 19990 (30.04.73), artículo 1°, D.S. N° 179-91-PCM (08.12.91) y 4ta. D.F., Ley N° 27356 (18.10.2000)

c. Remuneración asegurable de los asegurados facultativos

- De aquellos que realicen actividad económica independiente: la doceava parte de su ingreso anual, según Declaración Jurada de Pago del Impuesto a la Renta del año anterior. Dichos ingresos están sujetos a verificación.
- De los asegurados obligatorios que cesan de prestar servicios: el promedio de la remuneración asegurable mensual percibida durante el último año de servicios.

Los trabajadores independientes que se hubieran inscrito como asegurados facultativos bajo la vigencia de la Res. Jefatural N° 047-2000-JEFATURA/ONP (27.03.2000), aportarán un monto único, determinado por la ONP mediante resolución.

Base Legal: Artículos 14° y 15°, D. Ley N° 19990 (30.04.73), artículo 24°, D.S. N° 011-74-TR (31.07.74) y Dir. N° 006-GG-77 (21.07.77)

d. Remuneración máxima asegurable

Las aportaciones serán calculadas sin topes, sobre la totalidad de las remuneraciones percibidas por el asegurado.

Base Legal: Artículo 10°, D. Ley N° 19990 (30.04.73) y artículo 1°, D.S. N° 179-91-PCM (08.12.91)

e. Remuneración mínima asegurable

La remuneración mínima asegurable no puede ser inferior a la remuneración mínima que por disposición legal deba percibir el trabajador por la labor efectuada dentro de la jornada máxima legal o contractual. Cuando no se realice la jornada máxima legal o no se trabaje la totalidad de días de la semana o del mes, la aportación se calculará sobre lo realmente percibido, siempre que se mantenga la proporcionalidad con la remuneración mínima con la que debe retribuirse a un trabajador, conforme a las normas legales sobre el particular.

Base Legal: Artículo 2°, D.S. N° 179-91-PCM (08.12.91)

En el caso de los trabajadores del hogar el aporte al SNP se calculará en base a la Remuneración Mínima Vital.

Base Legal: Artículo 2°, D.S. N° 177-2001-EF (27.09.2001)

6. Plazo para la declaración y el pago

Las fechas de vencimiento para la declaración y el pago de las contribuciones al SNP, así como los medios para hacer efectivos éstos, son los mismos que los señalados para las aportaciones correspondientes al RCSSS.

7. Recargos por mora

Se aplican los mismos sistemas de recargo que corresponden al RCSSS.

8. Prescripción de los aportes

Ver cuadro del numeral 8 de la sección correspondiente al RCSSS.

9. No derecho a devolución

En caso se declaren como trabajadores a quienes no tienen esa calidad, no procederá la devolución de las aportaciones hechas al SNP que hayan sido pagadas respecto de dichas personas.

Base Legal: Primera D.F., D. Leg. N° 953 (05.02.2004)

10. Liquidación anual de aportes y retenciones

El empleador debía presentar, ante la entidad administradora respecto de la cual realiza la declaración y pago de los aportes de sus trabajadores, una Liquidación Anual de Aportes y Retenciones de la Seguridad Social por cada uno de los afiliados, la misma que debía presentarse en el mes de enero del año siguiente al que corresponda el aporte.

Esta obligación, originalmente establecida por la Ley N° 27605 (22.12.2001), ha sido expresamente derogada por el D. Leg. N° 1110 (20.06.2012).

EVOLUCIÓN DE APORTES AL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES			
Períodos	Tasas		Base Legal
	Empleador	Trabajador	
Del 01.01.61 al 30.04.70	2.0% ⁽¹⁾	2.0% ⁽¹⁾	Ley N° 13640 (21.04.63)
Del 01.05.70 al 30.04.73	3.0% ^{(1) (2)}	2.0% ⁽¹⁾	Ley N° 13640 (21.04.63)
Del 01.10.62 al 30.04.73	2.0% ⁽³⁾	1.0% ⁽³⁾	Ley N° 14069 (07.05.62)
Del 01.05.73 al 31.12.74	4% ⁽⁵⁾	2% ⁽⁵⁾ 2% ⁽⁵⁾⁽⁶⁾	D. Ley N° 19990 (30.04.73)
Del 01.01.75 al 30.11.84	5% ⁽⁷⁾	2.5% ⁽⁷⁾ 2.5% ^{(7) (8)}	D. Ley N° 19990 (30.04.73)
Del 01.12.84 al 31.07.95	6%	3%	D.S. N° 077-84-PCM (30.11.84)
Del 01.08.95 al 31.12.96	--	11%	Ley N° 26504 (18.07.95)
Del 01.01.97 a la fecha	--	13% ⁽⁹⁾	Ley N° 26504 (18.07.95)

(1) Aportes respecto de los trabajadores considerados como obreros.

(2) Porcentaje establecido por la R.S. N° 360-GG-70 (30.04.70).

(3) Este fue el primer aporte legalmente establecido respecto de los trabajadores considerados empleados. Hasta antes de dictarse este dispositivo y según lo establecido por la Ley N° 10624 (10.07.46), era el empleador el que otorgaba una pensión; sin embargo esto sólo era aplicable para aquellos empleadores que tuvieran un capital social de mas de dos millones de soles.

(4) Si bien mediante la Ley se autorizó al Poder Ejecutivo promulgar el proyecto de Ley sobre la Caja de Pensiones del Seguro Social del Empleado, la versión definitiva e incorporada a la Ley N° 13724 fue aprobado mediante D.S. del 11.07.62, cuya 4ª D.T. establecía el aporte a partir del 01.10.62.

(5) Mediante el D. Ley N° 19990 se unificaron los sistemas de pensiones de los trabajadores obreros y empleados. Por tanto los aportes que se detallan en adelante serán de aplicación para ambos tipos de trabajadores.

(6) Porcentaje aplicable a la parte de la remuneración del trabajador que excediera de S/. 37,500 hasta un máximo de S/. 56,250.

(7) Los nuevos porcentajes ya estaban preestablecidos en la 5ª D.T. del D.Ley N° 19990.

(8) Porcentaje aplicable a las remuneraciones del trabajador que excedieran de S/. 37,500 hasta un máximo de S/. 56,250.

(9) Porcentaje incrementado según lo establecido en la 2ª D.T. de la Ley N° 26504.

11. Comprobante de retención a los sistemas pensionarios

El empleador que realice la retención y pago de los aportes al SNP, deberá entregar a cada trabajador el comprobante de retenciones por aportes al sistema de pensiones, antes del 1° de marzo de cada año.

Base Legal: Ley N° 27605 (22.12.2001)

12. Prestaciones en el SNP

12.1. Pensión de invalidez

Se considerará inválido al asegurado que:

- Se encuentre en incapacidad física o mental prolongada o presumida permanente, que le impida ganar más de la tercera parte de la remuneración o ingreso asegurable que percibiría otro trabajador de la misma categoría, en un trabajo igual o similar, en la misma región.
- Habiendo gozado de subsidio por enfermedad durante el tiempo máximo de Ley, continúa incapacitado para el trabajo.

Artículo 24°, D.Ley N° 19990 (30.04.73)

- **Monto de la pensión**

La pensión por invalidez será igual al 50% de la remuneración o ingreso de referencia, el cual se incrementará, de contar el trabajador con más de 3 años completos de aportación, en un 1% por cada año completo de aportación que exceda de tres años.

Artículo 27°, D.Ley N° 19990 (30.04.73)

12.2. Pensión de jubilación

Tienen derecho a pensión de jubilación los trabajadores, hombres o mujeres a partir de los 65 años de edad, siempre que tengan un mínimo de 20 años completos de aportación. La edad de jubilación no se aplica para los trabajadores que al 19 de julio de 1995, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 26504, contaban con 60 ó 55 años de edad, según fuesen hombres o mujeres, a los cuales les es de aplicación las reglas establecidas en el Decreto Ley N° 19990 (30.04.73).

Artículo 9°, Ley N° 26504 (18.07.95)

- **Monto**

El monto de la pensión es equivalente al 50% de la remuneración o ingreso de referencia del asegurado, siempre que tengan 20 años completos de aportación. Este porcentaje se incrementará en 4% por cada año adicional completo de aportación, hasta el 100% de la remuneración de referencia. Para estos efectos, la remuneración de referencia será calculada de la siguiente forma:

- Para los asegurados que hubieran aportado durante 30 o más años completos, es igual al promedio mensual que resulte de dividir entre 36, el total de las remuneraciones asegurables percibidas por el asegurado en los últimos 36 meses consecutivos inmediatamente anteriores al último mes de aportación.
- Para los asegurados que hubieran aportado durante 25 años completos y menos de 30, es igual al promedio mensual que resulte de dividir entre 48, el total de las remuneraciones asegurables percibidas por el asegurado en los últimos 48 meses consecutivos inmediatamente anteriores al último mes de aportación.
- Para los asegurados que hubieran aportado durante 20 años completos y menos de 25, es igual al promedio mensual que resulte de dividir entre 60, el total de las remuneraciones asegurables percibidas por el asegurado en los últimos 60 meses consecutivos inmediatamente anteriores al último mes de aportación.

Decreto Ley N° 25967 (19.12.92)

Por otro lado, mediante la Ley N° 27617 (01.01.2001) y el D.S. N° 099-2002-EF (13.06.2002) se han establecido nuevas reglas para la determinación del monto de la pensión de jubilación, las cuales serán de aplicación para los afiliados que hayan nacido con posterioridad al 1 de enero de 1947, y que luego de esa fecha cumplan con los requisitos de edad y años de aportación. El monto de la pensión de los asegurados que a la fecha de la entrada en vigencia de la Ley N° 27617, es decir al 02.01.2001, independientemente de la fecha en que se afilien al SNP, contaban con las edades que se señalan a continuación y que al momento de adquirir su derecho hayan cumplido 65 años de edad, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 26504 (18.07.95) y 20 años completos de aportación al SNP de conformidad con el Decreto Ley N° 25967 (19.12.92), será equivalente al porcentaje de su remuneración de referencia, según el detalle siguiente:

Rango de edad	% por los primeros 20 años
Hasta 29 años	30%
De 30 a 39 años	35%
De 40 a 49 años	40%
De 50 a 54 años	45%

Estos montos se incrementarán en 2% de la remuneración de referencia por cada año completo de aportación que exceda a los 20 años, hasta alcanzar como límite el 100% de la remuneración de referencia.

- **Jubilación adelantada**

Se han regulado dos supuestos mediante los cuales el trabajador tiene derecho a gozar de una pensión de jubilación antes de cumplir con los requisitos anteriormente señalados.

- Si el varón cuenta con 55 años de edad y 30 años de aportaciones, puede solicitar una pensión de jubilación. En el caso de la mujer, los requisitos son 50 años de edad y 25 años de jubilación.
- En el caso de reducción o cierre de local de la empresa, siempre que se acredite 20 años de aportación y tener un mínimo de 50 años de edad.

En ambos casos, el monto de la pensión se reducirá en 4% por cada año de adelanto respecto de los 65 años de edad.

Artículo 44°, D.Ley N° 19990 (30.04.73)

12.3. Pensión de sobrevivientes

Se otorga por el fallecimiento del asegurado, únicamente cuando a la fecha de acaecido éste, el beneficiario haya reunido las condiciones establecidas para el goce de este derecho.

Artículo 50°, D. Ley N° 19990 (30.04.73)

Las pensiones de sobrevivientes pueden ser:

- **Pensión de viudez:** Tendrá derecho a ella la cónyuge del asegurado o pensionista fallecido y el cónyuge inválido o mayor de 60 años de edad, de la asegurada o pensionista fallecida. Para ello, el matrimonio debe haberse celebrado por lo menos un año antes del fallecimiento del causante y antes de que éste cumpla 60 años de edad, si fuese hombre, o 50 años si fuese mujer; o dos años antes en caso de haberse celebrado el matrimonio después de superadas estas edades. El monto de la pensión de viudez será igual al 50% de la pensión de invalidez o jubilación que percibía o hubiera tenido derecho a percibir el afiliado. Ésta se reducirá si la suma de los porcentajes correspondientes al cónyuge y a los huérfanos, excede el 100% de la pensión.

Artículos 53° y 54°, D. Ley N° 19990 (30.04.73)

- **Pensión de orfandad:** Tendrán derecho a ella los hijos menores de 18 años de edad del asegurado o pensionista fallecido; los mayores de 18, siempre que sigan en forma ininterrumpida estudios de nivel básico o superior de educación; y los hijos mayores de 18 años de edad que a la fecha del deceso del causante estén incapacitados para el trabajo.

El monto máximo de la pensión de orfandad de cada hijo es igual al 20% ⁽¹⁵⁰⁾ del monto de la pensión de invalidez o jubilación que percibía o hubiera podido percibir el causante.

En caso de huérfanos de padre y madre, la pensión máxima equivalente al 40% ⁽¹⁵¹⁾. Si el padre y la madre hubieran sido asegurados o pensionistas, la pensión se calcularía sobre la base de la pensión más elevada.

Artículos 54°, 56° y 57°, D. Ley N° 19990 (30.04.73)

- **Pensión de ascendientes:** Tendrán derecho a ella los padres del asegurado o pensionista fallecido que dependan económicamente del causante, que sean inválidos, o que tengan 60 ó más años de edad tratándose del padre y 55 ó más en el caso de la madre. Ello siempre que no existan beneficiarios de pensión de viudez y orfandad, o cuando quede saldo disponible de la pensión del causante, deducidas las pensiones de viudez y/u orfandad.

El monto máximo de la pensión de ascendientes será, para cada uno de ellos, igual al 20% de la pensión que percibía o hubiera podido percibir el causante.

Artículos 58° y 59°, D. Ley N° 19990 (30.04.73)

12.4. El incremento de pensiones para el pensionista que goce de más de una pensión en los regímenes que administra la ONP

Se hará efectivo sólo en una de ellas, salvo el caso de pensionistas de viudez que perciban jubilación por derecho propio, quienes recibirán el incremento en ambas pensiones, sin exceder del tope máximo de pensión establecido para el SNP. En todos los demás casos el incremento se efectuará sólo en la pensión de mayor monto.

Cuando la percepción de una pensión se encuentre inactiva por cualquier motivo, el incremento a cargo de la ONP será considerado para efectos del reinicio del pago de la pensión.

Artículo 2°, R.J. N° 055-97-JEFATURA/ONP (05.08.97); artículos 2° y 3°, R.J. N° 061-97-JEFATURA/ONP (28.08.97)

12.5. Capital de defunción

Se otorga al fallecimiento de un asegurado que percibía o hubiera percibido pensión de jubilación o de invalidez, únicamente en los casos en que éste no deje beneficiarios con derecho a pensión de sobrevivientes, otorgándose en orden excluyente al cónyuge, hijos, padres y hermanos menores de 18 años de edad. De existir beneficiarios con igual derecho, el capital de defunción será distribuido en forma proporcional al número de ellos.

El monto del capital de defunción es equivalente a 6 remuneraciones o ingresos de referencia, no pudiendo exceder del monto de la pensión máxima mensual que actualmente equivale a S/. 857,36 nuevos soles. Si el fallecido es un pensionista de jubilación o invalidez cuyo capital de defunción resulte menor al monto que como pensión mínima le correspondía al momento de su fallecimiento y tomando en cuenta los años de aportación reconocidos, el capital de defunción será nivelado a dicho monto.

Artículos 67°, 68° y 69°, D. Ley N° 19990 (30.04.73) y R.J. N° 055-97-JEFATURA/ONP (05.08.97)

(150) Porcentaje considerando la parte resolutive de la sentencia publicada el 12.07.2005, recaído sobre el Exp. Acumulados N° 050-2004-AI/TC, 051-2004-AI/TC, 004-2005-PI/TC, 007-2005-PI/TC y 009-2005-PI/TC.

(151) Porcentaje considerando la parte resolutive de la sentencia publicada el 12.07.2005, recaído sobre el Exp. Acumulados N° 050-2004-AI/TC, 051-2004-AI/TC, 004-2005-PI/TC, 007-2005-PI/TC y 009-2005-PI/TC.

12.6. Remuneración de referencia

La remuneración de referencia que se toma en cuenta para el cálculo de algunas de las prestaciones que otorga el SNP y a la cual se alude en los párrafos anteriores, deberá calcularse de la siguiente manera:

- Para los asegurados que hubieran aportado durante 30 o más años completos, ésta será igual al promedio mensual que resulte de dividir entre 36, el total de las remuneraciones asegurables percibidas por el asegurado en los 36 meses consecutivos inmediatamente anteriores al último mes de aportación.
- Para los asegurados que hubieran aportado entre 25 y menos de 30 años, será igual al promedio mensual que resulte de dividir entre 48, el total de las remuneraciones asegurables percibidas por el asegurado en los 48 meses consecutivos inmediatamente anteriores al último mes de aportación.
- Para los asegurados que hubieran aportado entre 20 y menos de 25 años completos, será igual al promedio mensual que resulte de dividir entre 60, el total de las remuneraciones asegurables percibidas por el asegurado en los 60 meses consecutivos inmediatamente anteriores al último mes de aportación.

Artículo 2°, D. Ley N° 25967 (19.12.92)

12.7. Pensión máxima

Las pensiones que se otorguen por invalidez, jubilación y sobrevivencia no podrán exceder de la remuneración o ingreso de referencia, ni de la pensión máxima establecida por la ONP, siendo esta última equivalente, en la actualidad a S/. 857,36 nuevos soles.

Artículo 18°, D. Ley N° 19990 (24.04.73) y artículo 5°, D.U. N° 105-2001 (31.08.2001)

12.8. Pensión mínima

La pensión mínima mensual de los pensionistas de derecho propio del SNP con 20 años o más de aportación es de S/. 415,00 nuevos soles.

Única D.T., Ley N° 27617 (01.01.2002) y D.S. N° 028-2002-EF (20.02.2002)

VII. Sistema Privado de Pensiones - SPP

Con el Decreto Ley N° 25897 (06.12.92) se aprueba la creación del Sistema Privado de Pensiones (SPP) como un sistema alternativo al Sistema Nacional de Pensiones (SNP). Esta norma ha sido objeto de sucesivas modificaciones, por lo que se hizo necesaria la aprobación de un Texto Único Ordenado. Es así que el SPP se encuentra regulado principalmente por el Decreto Supremo N° 054-97-EF (14.05.97), TUO de la Ley del SPP, su Reglamento, Decreto Supremo N° 004-98-EF (21.01.98). El SPP es un régimen previsional conformado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), quienes administran los aportes de sus afiliados bajo la modalidad de cuentas de capitalización individual, otorgando pensiones de jubilación, invalidez y sobrevivencia.

Artículos 4° y 40°, D.S. N° 054-97-EF (14.05.97) y artículos 1°, 2° y 1ª D.T. y F., Ley N° 28991 (27.03.2007)

Posteriormente, con la Ley N° 29903 (20.07.2012), Ley de Reforma del Sistema Privado de Pensiones (LRSP), en adelante la Ley, publicada en el diario oficial El Peruano con fecha 20 de julio de 2012 el Estado Peruano establece una serie de modificaciones al Sistema Privado de Pensiones en el Perú modificaciones que se tomarán en cuenta para el presente capítulo.

Mediante la Ley N° 27328 (24.07.2000) se ha establecido que la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) es la encargada de controlar y supervisar este sistema pensionario.

1. Objeto

De acuerdo a la LRSP, ésta tiene por objeto contribuir al desarrollo y fortalecimiento del sistema de seguridad social en el área de pensiones, a efectos de otorgar protección ante los riesgos de vejez, invalidez y fallecimiento, y está conformado principalmente por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP), las que administran los fondos de pensiones a que se refiere el Capítulo II del Título III de la LRSP. Complementariamente, participan del SPP las empresas de seguros que proveen las prestaciones que co-

rrespondan, así como las entidades o instancias que participan de los procesos operativos asociados a la administración de los Fondos de Pensiones.

El SPP provee obligatoriamente a sus afiliados las prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio a que se refiere el Capítulo V del Título III de la LRSPP.

Artículo 1º, D.S. N° 054-97-EF (14.05.97), modificado por el artículo 1º, Ley N° 29903 (19.07.2012)

2. Afiliación

La incorporación al SPP se efectúa a través de suscripción de un contrato de afiliación a una AFP, bajo los procedimientos de afiliación previstos en la LRSPP. Tal incorporación es voluntaria para todos los trabajadores dependientes o independientes. Las personas que no tengan la condición de trabajadores dependientes o independientes pueden afiliarse voluntariamente a la AFP que elijan, en calidad de afiliados potestativos.

Sin perjuicio de su condición laboral, los socios trabajadores de las cooperativas, incluyendo los de las cooperativas de trabajadores, son considerados como trabajadores dependientes para efectos del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, el Sistema Nacional de Pensiones a que se refiere el Decreto Ley N° 19990 y el Régimen de Prestaciones de Salud a que se refiere el Decreto Ley N° 22482.

Artículo 39º, D.S. N° 004-98-EF (21.01.98) y artículos 4º y 5º, Res. N° 080-98-EF/SAFP (05.03.98), Artículo 4º, D.S. N° 054-97-EF (14.05.97), modificado por el artículo 1º, Ley N° 29903 (19.07.2012)

Firmado el contrato de afiliación, al trabajador se le asignará un Código Único de identificación SPP (CUSPP), a partir de lo cual inician los derechos y obligaciones del trabajador y de la AFP.

Artículo 39º, D.S. N° 004-98-EF (21.01.98) y artículos 4º y 5º, Res. N° 080-98-EF/SAFP (05.07.98)

3. Entrega del boletín informativo

El empleador debe entregar a aquellos trabajadores no afiliados, que ingresen por primera vez a un centro laboral, una copia del boletín informativo sobre las características, diferencias y demás peculiaridades de los sistemas pensionarios vigentes. Dicho Boletín debe incluir, como mínimo, la información sobre los costos previsionales, los requisitos de acceso a pensión, los beneficios y las modalidades de pensión que otorga cada sistema, y la información relacionada con el monto de la pensión.

Así, dicho boletín había sido aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), pero debido a los importantes cambios en los sistemas pensionarios, el MTPE ha aprobado una nueva versión del boletín informativo, la cual ha sido dada por la Resolución Ministerial N° 044-2013-TR (02.03.2013). Cabe mencionar que el contenido de dicho boletín se puede obtener de la página web del Portal del MTPE: www.trabajo.gob.pe.

Artículo 15º, Ley N° 28991 (27.03.2007), R.M. N° 226-2007-TR (06.09.2007)

El trabajador tendrá un plazo de 10 días contados a partir de la entrega del Boletín Informativo para expresar por escrito su voluntad para incorporarse a uno u otro sistema pensionario, teniendo 10 días adicionales para ratificar o cambiar su decisión. El plazo máximo de elección es la fecha en que percibe su remuneración asegurable; vencido este plazo, si el trabajador no hubiese manifestado su voluntad de afiliarse a un sistema pensionario, el empleador lo afiliará a la AFP en las condiciones que se señala en el artículo 6º del Texto Único Ordenando de la Ley del Sistema Privado de Pensiones aprobado por Decreto Supremo N° 054-97-EF. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establecerá el formato de elección del sistema pensionario, siendo asimismo, responsable de realizar las acciones de inspección que corresponda para el cabal cumplimiento de esta obligación por parte de los empleadores.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece las sanciones por el incumplimiento de esta obligación por parte del empleador⁽¹⁵²⁾.

Artículo 16º, Ley N° 28991 (27.03.2007), modificado por el artículo 5º, Ley 29903 (19.07.2012)

(152) De conformidad con el Artículo 2º, D. S. N° 009-2008-TR (27.11.2008)

1. ¿Por qué es importante informarse adecuadamente respecto de los sistemas pensionarios?

Porque los beneficios y condiciones que puedan obtener los trabajadores con derecho a una pensión dependerán de su elección entre los dos sistemas (público y privado) actualmente existentes en el país. La elección de uno de estos dos sistemas determinará su nivel de protección ante los riesgos que se originen ante la contingencia de terminar su vida laboral (jubilación, incluyendo la invalidez y el fallecimiento).

2. ¿Entre qué sistemas de pensiones debe elegir un trabajador?

Un trabajador debe elegir entre los siguientes sistemas previsionales:

Sistema Privado de Pensiones - SPP	Sistema Nacional de Pensiones - SNP
A cargo de las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP) que son empresas privadas sujetas a regulación y supervisión por parte del Estado. El SPP funciona mediante una cuenta individual de capitalización (CIC) que pertenece a cada afiliado, donde se abonan los aportes que realiza a lo largo de su vida laboral. El nivel de la pensión depende de los aportes y la rentabilidad que acumule en dicha cuenta más el valor del Bono de Reconocimiento, de ser el caso.	Administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP). Los aportes realizados por el trabajador activo forman parte de un fondo común que sirve para financiar el pago de las pensiones de los actuales jubilados del SNP. El nivel de la pensión depende del cumplimiento de los requisitos de años de aportación realizados y del promedio de sus remuneraciones en los últimos 12, 24, 36, 48 ó 60 meses de su vida laboral, según la Ley aplicable.

Ambos sistemas tienen por finalidad satisfacer las necesidades del afiliado y su familia cuando llegue la etapa de su jubilación; o, con anterioridad, si sufre alguna invalidez o fallece, otorgando protección a sus beneficiarios.

3. ¿Qué plazo tiene el trabajador para decidir a qué sistema pensionario afiliarse?

El trabajador tiene un plazo de diez (10) días contados desde la entrega del presente boletín informativo para expresar su voluntad de afiliarse al SPP o al SNP, teniendo diez (10) días adicionales para cambiar de decisión, siendo el plazo máximo de elección, la fecha en que percibe su remuneración asegurable. Vencido este plazo; sin que el trabajador haya hecho su elección, el empleador le requerirá afiliarse a una AFP. Dicha afiliación se hará a la AFP que cobre la menor comisión por administración⁽¹⁾. Recuerde que si se afilia al SPP ya no podrá regresar al SNP (la decisión es irreversible). Por el contrario, si se afilia al SNP, puede eventualmente migrar al SPP, en cuyo caso sería conveniente la verificación de los aportes efectuados al SNP que se pueden recuperar a través de un Bono de Reconocimiento.

4. ¿Qué variables se debe tomar en cuenta para decidir un sistema pensionario?

Al momento de decidir el sistema pensionario al cual afiliarse, el trabajador debería evaluar, entre otros aspectos, lo siguiente:

- 4.1 Su edad:** En el SPP mientras más joven sea, mayor será la posibilidad de acumulación de recursos en su cuenta individual debido a que el monto acumulado estará en relación directa con los años de aportación y la rentabilidad generada por los referidos aportes.

Por el contrario, en el SNP esto dependerá de los años de aportación previamente definidos por ley para gozar del beneficio. Así, el número mínimo de años de aportación para tener derecho a una pensión de jubilación es 20; supuesto en el cual el monto de la pensión será igual al 50%, incrementándose en 4% por cada año adicional de aportación, hasta llegar al 100% de la remuneración de referencia o el tope de la pensión máxima (S/. 857,36).

4.2 El nivel de sus ingresos: En el SPP, mientras mayores sean los ingresos de los aportes del afiliado, mayores serán sus aportes a su cuenta individual; razón por la cual es de esperarse que perciba una pensión mayor a la que reciban otros trabajadores con igual tiempo de aportes pero menores ingresos. Por el contrario, en el SNP, si bien es cierto que la pensión está calculada en función de la remuneración de referencia del afiliado, debe tenerse presente que en este caso el monto de la pensión se encuentra sujeto a un tope máximo (S/. 857,36); razón por la cual, alcanzado el referido tope, resulta irrelevante para el monto pensionario, cualquier incremento en la remuneración del afiliado.

5. ¿Cuánto se aporta mensualmente a cada sistema pensionario?

Los nuevos afiliados se encuentran afectos al esquema siguiente:

SPP	SNP
El trabajador aporta del modo siguiente: • 10% de la remuneración asegurable destinada a la Cuenta Individual de Capitalización (CIC); • Un porcentaje de la remuneración asegurable destinada a financiar las prestaciones de invalidez sobrevivencia y gastos de sepelio ⁽²⁾; • Una comisión porcentual sobre su remuneración asegurable (comisión sobre el flujo) y/o una comisión sobre el saldo del fondo de pensiones (comisión sobre el saldo) ⁽³⁾, por concepto del servicio de administración de los fondos del afiliado. Los porcentajes de la comisión de la AFP por la administración de aportes, son variables y son determinados por cada administradora. Cabe resaltar que si el trabajador no elige un sistema previsional será requerido a afiliarse a la AFP que cobre la menor comisión por administración del sistema.	El trabajador aporta el 13% de la remuneración mensual, monto que incluye el financiamiento de los gastos administrativos del sistema.

6. ¿A qué beneficios se tiene derecho en los Sistemas de Pensiones?

Ambos sistemas cubren las contingencias de la jubilación, invalidez así como el fallecimiento, en cuyo caso; otorgan pensiones de sobrevivencia al viudo (a), hijos y/o padres del afiliado o asegurado fallecido, según las disposiciones de cada sistema.

Así, de modo comparativo, los principales beneficios que provee cada sistema son:

SPP	SNP
1. Pensión de jubilación 2. Pensión invalidez 3. Pensión de sobrevivencia ⁽⁴⁾ (no excede del 100% de la remuneración mensual del afiliado) • 42% para la viuda sin hijos; • 35% para la viuda con hijos; • 14% para cada hijo	1. Pensión de jubilación 2. Pensión de invalidez 3. Pensión de sobrevivencia (no excede del 100% de la pensión mensual del asegurado) • 50% para la viuda. • 50% para los hijos menores de 18 años. La pensión se puede extender más allá de tal edad, si es que están
• 14% para los padres, en caso se encuentren en condición de dependencia y sean mayores de 60 años. Los hijos reciben pensión hasta los 18 años de edad o más allá de dicha edad si es que se encuentran incapacitados de manera total y permanente para el trabajo.	incapacitados para el trabajo o siguen estudios de nivel básico o superior de manera ininterrumpida • 20% para cada uno de los padres; siempre que no hubiera beneficiarios de viudez u orfandad, sea discapacitado o tenga más de 60 o más años de edad en el caso del padre y 55 en el caso de la madre. Adicionalmente, éstos deben depender económicamente del causante y no percibir ingresos superiores a la probable pensión.
4. Gastos de sepelio.	• Capital de defunción que cumple las mismas funciones que los gastos de sepelio.

7. ¿Qué mecanismos de protección en cuanto a jubilación otorga el Estado a los sistemas pensionarios?
 El Estado, garantiza el pago de una pensión mínima para los afiliados al SPP o al SNP; siempre que éstos cumplan con los requisitos y exigencias definidos en cada sistema. Así, comparativamente se tiene lo siguiente:

SPP	SNP
En el caso de la jubilación) la pensión mínima es de S/. 5 810 anuales que equivale a 12 pagos mensuales de S/. 484.17.	En el caso de la jubilación, la pensión mínima asciende a S/. 5 810 anuales que equivale a 14 pagos mensuales de S/. 415.

8. ¿Qué requisitos se deben cumplir para tener derecho a la pensión mínima?
 En ambos sistemas, la exigencia es tener 65 años de edad.
 En el caso del Sistema Nacional además deberá contar con 20 años de aportación; para este efecto deben efectuarse aportes sobre una base no menor a la remuneración mínima vital (RMV) vigente en cada fecha.
 En el caso del SPP, además de los requisitos señalados, solo tienen posibilidad de acceder a esta pensión mínima quienes hayan pertenecido al SNP hasta el mes de diciembre de 1992 y Juego se hayan incorporado al SPP siempre que la pensión que se alcance con lo acumulado en la Cuenta Individual y el Bono de Reconocimiento no llegue a la pensión mínima.

9. ¿Existe un tope en el monto de la pensión que se perciba en los sistemas pensionarios?
 En el SPP no existe un valor tope a la pensión, dado que su valor está en función a los aportes acumulados por el afiliado en su cuenta individual, el rendimiento alcanzado por dichos aportes a lo largo de los años, y de ser el caso, el valor del bono de reconocimiento. En consecuencia, debe tenerse presente que el pago de la pensión siempre deberá estar respaldado por el saldo en la cuenta individual de capitalización del afiliado.
 En el SNP, la pensión sí tiene un tope que es determinado por el Estado. A la fecha, la pensión máxima que se otorga en este sistema es S/. 857,36.

10. ¿A qué edad se alcanza la jubilación en ambos sistemas pensionarios?

Tanto en el SPP como en el SNP la jubilación se puede alcanzar desde los 65 años.

11. ¿Se puede acceder a una jubilación antes de la edad de 65 años?

En ambos sistemas existe la posibilidad de jubilarse antes de los 65 años; teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

SPP	SNP
Jubilación anticipada ordinaria: Si la pensión es igual o superior al 50% ⁽⁵⁾ de la remuneración promedio de los últimos 120 meses, y registra un mínimo de 72 aportes en el referido período. Para esta opción no hay una edad mínima exigible. En este caso, el afiliado se puede pensionar, bajo la modalidad de pensión que elija. Régimen Especial de Jubilación Anticipada: A partir de 55 años los hombres y 50 años las mujeres; siempre que se encuentren en situación de desempleo por doce (12) meses anteriores a la presentación de la solicitud. Si la pensión es igual o mayor a la Remuneración Mínima Vital se otorgará pensión; pero si resulta menor se podrá devolver el 50% del monto acumulado en la cuenta individual. Este régimen culmina el 31 de diciembre de 2013.	Jubilación Adelantada • Hombres: A partir de los 55 años edad y 30 años de aporte; • Mujeres: A partir de los 50 años edad y 25 años de aporte. En caso de jubilación adelantada la pensión se reduce en 4% por cada año de adelanto respecto de los 65 años de edad. Cabe señalar que, además se otorga pensión por los llamados regímenes especiales a los trabajadores mineros, de construcción civil de la industria del cuero, marítimos, pilotos y periodistas, de acuerdo a su legislación particular.

12. ¿Qué otras características tienen cada uno de los sistemas pensionarios?

Cuando el afiliado se encuentra trabajando:

- En el caso del SPP, el afiliado puede eventualmente cambiar a otra AFP si así lo decide, salvo que se trate de un afiliado licitado a la AFP que ofrecía la menor comisión de administración de fondos, pues en tal caso, deberá respetar el plazo de permanencia obligatorio, contados a partir de la fecha de su afiliación en la mencionada AFP.
Excepcionalmente, el afiliado podrá traspasar sus fondos a otra AFP durante el periodo de permanencia obligatorio a una AFP si la rentabilidad neta de comisión por tipo de Fondo de tal AFP resulta menor en comparación al mercado o si ésta es declarada en quiebra, disolución o se encuentre en proceso de liquidación.
- Asimismo, en el SPP) el afiliado puede escoger entre cuatro tipos de fondos para realizar sus aportes:
 - a) Fondo 0 o de protección ⁽⁶⁾ (muy bajo riesgo) obligatorio para todos los afiliados al cumplir 65 años y hasta que opten por una pensión de jubilación;
 - b) Fondo 1 o Conservador (bajo riesgo), de carácter obligatorio para la administración de recursos de todos los afiliados mayores de 60 y menores de 65 años;
 - c) Fondo 2 o Mixto (riesgo medio);y;
 - d) Fondo 3 o de mayor riesgo (pero mayor rentabilidad esperada).

El trabajador tiene la opción de cambiar de tipo de fondo en base al nivel de riesgo que esté dispuesto a asumir. Adicionalmente, puede realizar aportes voluntarios con la finalidad de incrementar el saldo de su cuenta individual y mejorar su pensión en el futuro.

En el caso del SNP, el trabajador realiza sus aportes a un solo fondo de carácter colectivo por tanto no existen elecciones adicionales que tomar.

13. ¿Qué otras características son aplicables al momento en que se perciba algún beneficio?

Cuando el afiliado o sus beneficiarios van a recibir algún beneficio (jubilación, invalidez o sobrevivencia):

- En el SPP, el afiliado o sus beneficiarios pueden optar por percibir su pensión en nuevos soles (ajustados a la inflación o una tasa fija anual del 2%) o en dólares americanos (ajustados a una tasa fija anual del 2%). En el SNP la pensión se otorga únicamente en nuevos soles y sin ningún mecanismo automático de ajuste en el tiempo.
- En ambos sistemas, se proveen pensiones de carácter vitalicio que otorgan protección ante la jubilación o invalidez del afiliado o asegurado, así como de protección al grupo familiar o beneficiarios, en caso de fallecimiento, de acuerdo con lo antes señalado.

- (1) *Conforme a lo previsto por la Ley 29903, los nuevos afiliados a partir del 24 de setiembre de 2012 solo se pueden incorporar a la AFP que menor comisión ofrece.*
- (2) *El valor de la prima de seguro se determina en base a un proceso de licitación del seguro previsional.*
- (3) *El esquema de comisión mixta (comisión sobre el flujo + comisión sobre el saldo) se aplicará para todos los nuevos afiliados que se incorporen por primera vez al mercado laboral bajo el esquema de licitación, así como a aquellos afiliados que no hayan optado por permanecer en el esquema de comisión sobre el flujo. El esquema de comisión sobre el flujo será aplicable, únicamente, a los afiliados que han optado por permanecer en éste.*
- (4) *A partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 29903, las condiciones de acceso a las pensiones de sobrevivencia relativas a la edad serán las mismas que las aplicables en el SNP; incluyendo las referidas al hijo mayor de edad que sigue estudios de manera ininterrumpida de nivel básico o superior, así como también respecto de la edad de la madre, (55) años de edad.*
- (5) *A partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 29903, el porcentaje que regirá será de 40% de la remuneración promedio.*
- (6) *Este tipo de Fondo será aplicable una vez que la Ley N° 29903 entre en vigencia.*

4. Nuevos afiliados al SPP

El trabajador que se incorpore al SPP es afiliado a la AFP que ofrezca la menor comisión por administración, según el procedimiento de licitación previsto en el artículo 7-A.

La Superintendencia licitará el servicio de administración de las cuentas individuales de capitalización de aportes obligatorios de los trabajadores que se incorporen al SPP. En cada licitación se adjudicará el servicio a la AFP que, cumpliendo con los requisitos establecidos por el reglamento de la Superintendencia, ofrezca la menor comisión de administración. La Superintendencia licitará el servicio de administración de cuentas individuales cada veinticuatro (24) meses.

El plazo de permanencia de un afiliado en una AFP adjudicataria, como producto de la licitación realizada, será de veinticuatro (24) meses, contados a partir de la fecha de su afiliación en la mencionada AFP. Durante este período, respecto a dicho afiliado, la AFP adjudicataria no podrá aumentar la comisión a que se refiere el párrafo anterior.

Las AFP tienen la obligación de afiliar a cualquier trabajador a su solicitud o por motivo de la licitación a que se refiere el artículo 7-A, cuando corresponda y en las condiciones establecidas en la LRSPP, sus reglamentos y las disposiciones generales que emita la Superintendencia.

Artículo 6°, D.S. N° 054-97-EF, modificado por el artículo 1°, Ley N° 29903 (19.07.2013)

5. Traspaso a otra AFP

Los trabajadores que se hayan incorporado a la AFP adjudicataria únicamente podrán traspasarse a otra AFP en los siguientes supuestos:

- a. Si se afiliaron a la AFP adjudicataria con anterioridad a la fecha de inicio de la licitación.
- b. Si se cumplieron con el período de permanencia obligatorio.
- c. Durante el período de permanencia obligatorio, podrán traspasarse si: (i) la rentabilidad neta de comisión por tipo de Fondo de la AFP adjudicataria sea menor al comparativo del mercado; o, (ii) se solicite o se declare a la AFP adjudicataria en quiebra, disolución o se encuentre en proceso de liquidación.

Para efecto de lo dispuesto en el párrafo anterior, el afiliado presenta ante la AFP a la que desea trasladarse, la solicitud correspondiente. La Superintendencia establecerá las disposiciones reglamentarias sobre la materia.

El empleador que contrate en calidad de independiente a quien, por la naturaleza de los servicios prestados, tiene la calidad de trabajador dependiente, será responsable de regularizar todos los aportes al SPP devengados en el correspondiente período, incluidos los intereses por mora. Esta obligación existe sin menoscabo de las sanciones que aplique el Ministerio de Trabajo y Promoción Social en función de las normas laborales pertinentes.

Al término del plazo de permanencia obligatoria establecido en el segundo párrafo del artículo 7-A, aquellos afiliados que se incorporaron a la AFP adjudicataria, podrán traspasarse libremente a otra AFP. Para ello deberán presentar la solicitud de traspaso correspondiente ante la AFP a la que desean trasladarse. La Superintendencia establecerá las disposiciones reglamentarias sobre la materia.

Artículo 7°E, D.S. N° 054-97-EF (14.05.97), incorporado por el artículo 2°, Ley N° 29903 (19.07.2012) y Vigésimo Primera Disposición Final y Transitoria de la Ley N° 29903 (19.07.2012)

6. Régimen de aportaciones: aportes y retribuciones

6.1. Aportes obligatorios

Los aportes obligatorios de los trabajadores dependientes al SPP están constituidos por:

- El 10% de la remuneración asegurable, destinado a la cuenta individual de capitalización (CIC).
- Un porcentaje de la remuneración asegurable destinado a financiar las prestaciones de invalidez, sobrevivencia y un monto destinado a financiar la prestación de gastos de sepelio.
- Los montos y/o los porcentajes que cobren las AFP como retribución por los servicios que prestan, así como para el caso de los nuevos afiliados de la AFP adjudicataria. Si bien este porcentaje debe ser aplicado a todos los afiliados por igual, cada AFP podrá ofrecer planes de descuento en las retribuciones de los afiliados en función al tiempo de permanencia o regularidad de cotización en la AFP.

Artículos 24°, 30° y 34°, D.S. N° 054-97-EF (14.05.97), modificado por el artículo 1°, Ley N° 29903 (19.07.2012)

Cuando las AFP cobren la comisión por retribución sobre la remuneración asegurable desde el día siguiente de la publicación de la LRSP, deberá realizar una provisión correspondiente a la retribución por la administración de los nuevos aportes de acuerdo a las normas internacionales de contabilidad (NIC) 18.

Artículo 30°, D.S. N° 054-97-EF (14.05.97) modificado por el artículo 1°, Ley N° 29903 (19.07.2012)

• Exclusiones

- El afiliado a una AFP que estuviera recibiendo una pensión de jubilación y laborando como trabajador dependiente, no realizará los aportes obligatorios al SPP.
- Los trabajadores que cumplan con la edad para tener derecho a una pensión de jubilación no realizarán el pago de la prima de seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.

Artículo 87°, Res. N° 080-98-EF/SAFP (05.03.98)

- Aquellos afiliados que perciban una pensión de invalidez y estuvieran laborando, tampoco están obligados a realizar los aportes al SPP por las remuneraciones percibidas.

Artículo 76°A, Res. N° 232-98-EF/SAFP (19.06.98)

- **Aportes por trabajadores que realizan actividades de riesgo**

Respecto de los trabajadores que realizan actividades de riesgo, se deben realizar aportes complementarios a la CIC, de acuerdo con el siguiente detalle:

Estos aportes serán de cargo del empleador y del trabajador por partes iguales.

Artículos 1° y 2°, D.S. N° 094-2002-EF (12.06.2002)

Tasa de aportes a la CIC	Actividades productivas	Anticipo en la edad de jubilación
Tasa de aporte a la CIC + 2%	Construcción civil	1 año de la edad legal por cada 36 meses de cotización.
Tasa de aporte a la CIC + 4%	Extracción minera subterránea	2 años de la edad legal por cada 36 meses de cotización.
	Extracción minera a tajo abierto	
	Centros de producción minera, metalúrgicos y siderúrgicos, expuestos a riesgos de toxicidad e insalubridad, según la escala de riesgos de las enfermedades establecidas por el Decreto Supremo N° 029-89-TR, Reglamento de la Ley N° 25009, Ley de Jubilación Minera.	

6.2. Aportes voluntarios

Los afiliados al SPP se encuentran facultados a efectuar aportes voluntarios:

- **Con fin previsional:** tienen como finalidad incrementar la CIC del afiliado que los realiza y, de esa manera, procurarle un mayor monto de pensión. Estos aportes son inembargables y sujetos a retiro al final de la etapa laboral.
- **Sin fin previsional:** no están destinados necesariamente a procurar un mayor monto de pensión de jubilación para el afiliado.

Permiten al afiliado gozar de la rentabilidad que las AFP pueden obtener para estos fondos, pudiéndose incluso efectuar retiros con ciertos límites. Estos aportes tienen la condición de embargables. Los aportes voluntarios sin fin previsional solo pueden ser realizados por aquellos afiliados al SPP que registren un mínimo de 5 años de incorporados al SPP.

Artículo 30°, D.S. N° 054-97-EF (14.05.97) modificado por el artículo 1°, Ley N° 29903 (19.07.2012)

El empleador y terceros también pueden efectuar aportes voluntarios, los cuales no están sujetos a límite alguno.

Artículo 31°, D.S. N° 054-97-EF (14.05.97)

6.3. Retribución a las AFP

Las AFP perciben por la prestación de todos sus servicios una retribución establecida libremente según los siguientes factores:

- Una comisión porcentual calculada sobre la remuneración asegurable del afiliado, por el aporte obligatorio de los trabajadores dependientes.
- Una comisión porcentual calculada sobre los aportes voluntarios, en caso de retiro de los mismos.

- Una comisión porcentual solo para el caso de los nuevos afiliados de la AFP adjudicataria a la licitación. La retribución será aplicada por la AFP por igual a todos los afiliados, pero caben reducciones en función al tiempo de permanencia o regularidad de cotización en la AFP respectiva.
- Solo para el caso de los nuevos afiliados de la AFP adjudicataria de la licitación se aplicará: Por la administración de los aportes obligatorios a que se hace referencia en el inciso a) del artículo 30°, una comisión integrada por dos componentes: una comisión porcentual calculada sobre la remuneración asegurable del afiliado (comisión sobre el flujo) más una comisión sobre el saldo del Fondo de Pensiones administrado por los nuevos aportes que se generen a partir de la entrada en vigencia de la primera licitación de que trata el artículo 7°-A (comisión sobre el saldo). Si el afiliado no obtiene una remuneración asegurable o ingreso no se le aplicará el cobro de la comisión sobre el flujo.
- Para los afiliados existentes, resultará de aplicación una comisión mixta respecto de sus nuevos aportes, salvo que manifiesten su decisión de permanecer bajo una comisión por flujo, en los plazos y medios que establezca la Superintendencia.

Artículo 24°, D.S. N° 054-97-EF (14.05.97), modificado por la Última Disposición Complementaria Derogatoria, Ley N° 29903 (19.07.2012)

6.4. Base imponible: remuneración asegurable

Se entiende por remuneración asegurable el total de los ingresos provenientes del trabajo personal del afiliado percibidos en dinero, cualquiera que sea la categoría de renta a que deban atribuirse de acuerdo con las normas tributarias sobre renta.

Los subsidios de carácter temporal que perciba el trabajador, cualquiera sea su naturaleza, se encuentran afectos a los aportes al SPP.

Las gratificaciones que se otorguen en períodos regulares y estables en el tiempo, se consideran remuneraciones asegurables y deben ser incluidas en las planillas de pago de aportes previsionales de dichos períodos. Se considera que una gratificación es regular cuando es abonada por el empleador a la generalidad de trabajadores o a un grupo de ellos durante 2 años consecutivos, cuando menos, en períodos semestrales. En caso que un trabajador reciba un reintegro de remuneración, éste estará afecto a los aportes obligatorios, siempre que durante el período al que corresponda, el trabajador se haya encontrado afiliado al SPP. El reintegro será declarado como parte de la remuneración del mes en que se paga. En tal caso, dichos aportes no estarán afectos al pago de intereses moratorios.

Artículo 30°, D.S. N° 054-97-EF (14.05.97) modificado por el artículo 1°, Ley N° 29903 (19.07.2012) y artículos 91°, 92° y 93°, Res. N° 080-98-EF/SAFP (05.03.98)

Al igual que en el RCSSS y en el SNP, no forman parte de la remuneración asegurable para efectos del cálculo de las aportaciones al SPP, los conceptos señalados en los artículos 19° y 20° del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97).

A partir del 01.07.97 los incrementos del 10,23% y del 3% por afiliación a una AFP dispuesto por el Decreto Ley N° 25897 (06.12.92), se encuentran sujetos a los aportes al SPP.

10ª D.F. y T., Ley N° 25897 (06.12.92); artículo 1°, Ley N° 26489 (29.05.95) y artículos 3° y 4°, Ley N° 26504 (18.07.95)

• Tasa del aporte obligatorio

La tasa de aporte obligatorio al fondo deberá ser aquella que provea en términos promedio, una adecuada tasa de reemplazo a los afiliados, tomando en consideración indicadores de esperanza de vida, rentabilidad de largo plazo de los fondos de pensiones y de densidad de aportes o contribuciones de los trabajadores.

Cualquier modificación que se proponga en la referida tasa de aporte obligatorio al fondo de pensiones requerirá de una modificación por ley que deberá contar con la opinión previa del Ministerio de

Economía y Finanzas y la Superintendencia. Asimismo, este organismo de control y supervisión deberá encargar por concurso público a una entidad de reconocido prestigio, la revisión y evaluación de la viabilidad de la tasa de aporte obligatorio al fondo de pensiones en función a los criterios definidos en el presente artículo, proponiendo las modificaciones que correspondan a las instancias legislativas, de ser el caso. Dicha revisión deberá hacerse en forma periódica, cada 7 años como un plazo máximo. *Artículo incorporado por el artículo 2°, Ley N° 29903 (19.07.2012), que entrará en vigencia en el plazo de 120 días a partir del día siguiente de la publicación del reglamento en el diario oficial El Peruano.*

6.5. Declaración y pago

Si bien las aportaciones al SPP son de cargo del trabajador, al ser el empleador, el agente de retención de éstas (tanto de las obligatorias como de las voluntarias) corresponde a éste su declaración y pago a la entidad centralizadora de recaudación a la que se refiere el cuarto párrafo del artículo 14-A del D.S. N° 054-97-EF incorporado por el artículo 2°, Ley N° 29903 (19.07.2012) respectiva, dentro de los primeros 5 días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones afectas. Si el pago se realiza ante la propia AFP, mediante cheque, o se efectúa en una entidad financiera pero con cheque de distinto banco, el plazo se reduce al tercer día hábil.

Artículo 34°, D.S. N° 054-97-EF (14.05.97) modificado por el artículo 1°, Ley N° 29903 (19.07.2012) artículo 73°, Res. N° 049-93-EF/SAFP (06.05.93) y artículo 108°, Res. N° 080-98-EF/SAFP (05.03.98)

AFP NET

Para el uso de medios magnéticos y electrónicos las AFP y la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS), desarrollaron formatos que viabilizarán la declaración y pago a través de estos medios. La Asociación de AFP ha implementado un sistema de declaración y pago de las obligaciones referidas al SPP, denominado AFP NET, el cual está operativo a partir del mes de febrero de 2009.

Si bien, este nuevo medio de declaración y pago no ha sido desarrollado a través de normas estatales, ha sido hecho público por las distintas AFP y por la Asociación de AFP. El 23 de abril de 2009 se aprobó el Portal de Recaudación AFP NET que será usado por las AFP para efectos de la declaración y pago de aportes previsionales por parte de los empleadores que cuenten con trabajadores afiliados a una AFP.

- **Uso obligatorio**

Originalmente, la Resolución SBS N° 2876-2009 (23.04.2009) dispuso el uso obligatorio del Portal de Recaudación AFPNET para aquellos empleadores que en la oportunidad de elaborar la planilla de aportes correspondiente a diciembre 2009 (que se declaraba y pagaba en enero 2010) contara con 50 o más trabajadores afiliados al SPP.

Resolución SBS N° 8611-2011 (27.07.2011)

Obligados

Actualmente de acuerdo a la Resolución SBS N° 8611-2011, desde el 01.07.2012 están obligados a declarar las aportaciones mediante el sistema AFP los empleadores con 5 o más trabajadores afiliados al SPP a la fecha de presentación de la declaración de la planilla de aportes previsionales o en el mes de devengue que corresponda.

- **Incumplimiento en el uso del AFP NET**

En caso el empleador no cumpla estrictamente con las disposiciones del uso obligatorio del portal AFP NET, las AFP o las entidades financieras recaudadoras no admitirán las recepciones de declaraciones y pagos de aportes previsionales presentados por el empleador infractor.

Este hecho no releva al empleador de la obligación de retención, declaración y pago de aportes, así

como tampoco evita que se generen los intereses moratorios ni que la AFP inicie las acciones de cobranza correspondientes.

- **Formato detalle adicional de la planilla de aportes**

Se deja sin efecto el uso del formato detalle adicional de la planilla de pagos de aportes previsionales que los empleadores debían presentar cuando tenían más de 15 trabajadores afiliados a una AFP.

Por lo tanto:

- Quedan sin efecto los formatos del detalle adicional de la planilla de pagos de aportes previsionales.
- Se los elimina de la obligación de distribución de la planilla de aportes - medios físicos.
- Se los elimina de la presentación cuando se haga una declaración sin pago - DSP.

- **Nuevos formatos**

Se ha dispuesto la sustitución de los siguientes formatos:

- Planilla de pago de aportes previsionales.
- Planilla de pago de aportes previsionales - Ley N° 27252.
- Declaración sin pago de aportes previsionales.

Cabe mencionar que los nuevos formatos han sido puestos a disposición en el portal institucional de la SBS: www.sbs.gob.pe.

Res. SBS N° 2876-2009 (23.04.2009)

Información publicada en el portal institucional de AFP NET

Sobre la base de la información publicada en el portal de AFP NET (www.afpnet.com.pe) se debería observar lo siguiente:

¿Cómo acogerse?

Para contar con este servicio deberá realizar los siguientes pasos:

- Ingresar al portal de AFPnet y ubicar la opción Nuevo Usuario.
- Llenar la ficha de registro.
- Imprimir, llenar, firmar y sellar la Declaración Jurada del empleador.
- Entregar la Declaración Jurada en la agencia o al representante de cualquier AFP.
- Esperar el mensaje de confirmación en su correo electrónico.

6.6. Recargos por mora

A partir de enero del año 1997 las aportaciones no pagadas dentro de los plazos previstos, generan el pago por parte del empleador de un interés equivalente a una tasa que no podrá exceder del límite previsto en el artículo 33° del Código Tributario, es decir de la tasa de interés moratorio (TIM), la cual a su vez, como máximo, podrá ser hasta un 20% mayor que la tasa activa del mercado promedio mensual en moneda nacional que publica la SBS el último día hábil del mes anterior. A partir del 1° de enero del 2002, la tasa de interés moratorio fijada por la SBS equivale al 1,35% mensual.

Artículo 34°, D.S. N° 054-97-EF (14.05.97) y Circular AFP N° 024-2002 (28.12.2002)

6.7. Multas

Mediante la Resolución N° 816-2005-SBS (06.06.2005) se ha aprobado el reglamento de sanciones por incumplimiento de los empleadores como agentes de retención, aplicable a personas naturales y jurídicas supervisadas por la SBS, entre las cuales se encuentran las AFP.

a. Infracciones

La resolución antes mencionada contiene un listado de infracciones atribuibles a los empleadores en su calidad de agente retenedor de los aportes al SPP, las mismas que se detallan en el cuadro de la página siguiente.

b. Sanciones

Si se constata que el empleador ha cometido alguna de estas faltas se le impondrá la multa correspondiente, de acuerdo con la gravedad de la infracción, sin perjuicio de que el infractor cese de inmediato los actos u omisiones que dieron lugar a la sanción.

- Por infracciones leves, una multa no menor de 0.5 UIT ni mayor de 3 UIT.
- Por infracciones graves, una multa no menor de 3.5 UIT ni mayor de 8 UIT.

El monto de las multas se fija en base a la UIT vigente a la fecha de pago.

Para determinar el valor de la multa, se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

• **Atenuantes**

- Subsanación de la infracción por iniciativa propia.
- Colaboración del infractor en las investigaciones preliminares o en el correspondiente procedimiento sancionador.

• **Agravantes**

- Ocultamiento de la infracción.
- Cometer la infracción para ejecutar u ocultar otra infracción.
- Beneficio que la comisión de la infracción genera a favor del infractor o de terceros.
- Efectos negativos o daños producidos por la infracción.
- Reincidencia en la comisión de la infracción.
- Naturaleza de la obligación cometida.
- Características particulares del infractor.
- Antecedentes del infractor.
- Hacer participar o utilizar a otras empresas para cometer la infracción.

Si por la realización de una misma conducta el infractor incurriese en mas de una infracción, se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad.

Estas sanciones deberán ser debidamente notificadas y contenidas en una resolución, para efectos de su vigencia.

c. Impugnación

El empleador puede impugnar las resoluciones de multa, presentando los recursos de reconsideración o apelación regulados en la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 (11.04.2001).

d. Ejecución

Las multas deben ser pagadas dentro de los 5 días siguientes, contados a partir del día siguiente de su notificación. Transcurrido dicho plazo, sin que el infractor haya cumplido con pagar íntegramente la multa, la SBS iniciará la cobranza coactiva de la multa, de acuerdo con las normas que regulan los procedimientos de ejecución coactiva.

Res. N° 816-2005-SBS (06.06.2005)

7. Aportes del trabajador independiente

El trabajador independiente puede afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) voluntariamente.

Artículo 33°, D.S. N° 054-97-EF (14.05.97) modificada por la Ley N° 30237 (17.09.2014)

8. Obligación del empleador de retener los aportes

Los aportes a los que se refiere el artículo 30°, deben ser declarados, retenidos y pagados por el empleador a la entidad centralizadora de recaudación a que se refiere el artículo 14°-A. El pago puede ser hecho a través de la institución financiera o de otra naturaleza que designe la entidad centralizadora mencionada. La declaración, retención y pago deben efectuarse dentro de los primeros 5 días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones afectas.

En caso la SUNAT sea la entidad centralizadora a que se refiere el cuarto párrafo del artículo 14°-A, el calendario de declaración, retención y pago lo establecerá dicha entidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29° del Código Tributario, aprobado por el Decreto Supremo N° 135-99-EF y normas modificatorias.

Los aportes del empleador a que se refiere el artículo 31° serán recaudados por la entidad centralizadora a que se refiere el cuarto párrafo del artículo 14°-A. El monto de los aportes al SPP no pagados dentro del plazo establecido en las normas pertinentes, generará un interés equivalente a la tasa de interés moratorio previsto para las obligaciones tributarias en el artículo 33° del Código Tributario.

En caso la SUNAT sea la entidad centralizadora de la recaudación y cobranza, cuando los agentes de retención no hubiesen cumplido con la obligación de retener el aporte serán sancionados de acuerdo con el Código Tributario. En tal caso, los trabajadores dependientes, deberán declarar y pagar el aporte correspondiente, e informar a la SUNAT, dentro de los primeros 12 días del mes siguiente al de percepción de la renta. En caso de que el trabajador incumpla con declarar y pagar, el agente retenedor será solidariamente responsable por los aportes no pagados y por las obligaciones derivadas de ellos.

Artículo 34°, D.S. N° 054-97-EF (14.05.97) modificado por el artículo 1°, Ley N° 29903 (19.07.2012)

INFRACCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LOS EMPLEADORES COMO AGENTES DE RETENCIÓN	
Infracciones leves	Infracciones graves
Empleadores – Declarar remuneraciones asegurables menores a las realmente percibidas por un trabajador incorporado al SPP.	Empleadores – Ocultar o falsear la información que permita determinar sus obligaciones previsionales. – No brindar las facilidades necesarias para la realización de la inspección, siempre que, a criterio de la SBS, hayan conllevado al impedimento de la misma. – No exhibir las planillas, registros y/o documentos en general que sean solicitados, o no proporcionar copia de la información solicitada por los inspectores para efectos de verificar el cumplimiento de los aportes al SPP. – No formular la declaración sin pago de aportes en la forma y plazo establecidos en las normas que rigen el SPP.
– No registrar en la planilla de pago de aportes la información de los cambios en las relaciones laborales (inicio y término de la relación laboral, licencias, subsidios) de los trabajadores afiliados a su cargo. – No entregar el formato de declaración jurada, recibido junto con la notificación de una visita inspectiva (<i>Artículo 11°, Res. N° 213-99-EF/SAFP</i>). – No llevar a cabo, dentro de los plazos fijados por la SBS, las acciones conducentes a conciliación de la deuda previsional y/o la subsanación de las infracciones.	Sanción específica: Multa equivalente al 10% (diez por ciento) de la UIT vigente a la fecha de pago, por cada trabajador cuyos aportes no fueron declarados. – Negarse a recibir la notificación y/o a los inspectores de la SBS.

9. Prestaciones

9.1. Pensión de jubilación

Tienen derecho a ella los trabajadores que cumplan 65 años de edad. No obstante ello, también existe la posibilidad que los trabajadores obtengan una pensión anticipada:

- Cuando el afiliado así lo disponga, siempre que obtenga una pensión igual o superior al 40% del

promedio de remuneraciones percibidas y rentas declaradas durante los últimos 120 meses, debidamente actualizadas.

Artículos 41° y 42°, D.S. N° 054-97-EF (14.05.97) modificado por el artículo 1°, Ley N° 29903 (19.07.2012)

- En los casos en los que se trate de trabajadores afiliados al SPP que realicen directamente labores que impliquen riesgo para su vida o su salud, acelerando el desgaste físico y provocando envejecimiento, en actividades de extracción minera subterránea y a tajo abierto, en centros de producción minera, metalúrgicos y siderúrgicos expuestos a toxicidad, peligrosidad e insalubridad, o en actividades de construcción civil. Los periodos aportados según los porcentajes señalados en el numeral 5.2.1. permiten descontar años a la edad legal para jubilarse en forma anticipada.

Ley N° 27252 (07.01.2001) y D.S. N° 164-2001-EF (19.07.2001)

Asimismo se ha regulado la posibilidad de obtener una pensión adelantada, siempre que se cumplan determinadas condiciones y requisitos.

- a. Jubilación adelantada del Decreto Ley N° 19990:** Los trabajadores afiliados al 13.06.2002 a una AFP, que al momento de su incorporación al SPP cumplieran con los requisitos para el derecho a jubilación adelantada en el SNP conforme al artículo 44° del Decreto Ley N° 19990 (24.04.73), podrán jubilarse en forma adelantada en el SPP cumpliendo los mismos requisitos y bajo las mismas condiciones que las exigidas por la ONP. Para estos efectos la ONP emitirá un bono complementario de jubilación adelantada con el propósito de asegurar que el afiliado alcance una pensión que no sea menor a lo que hubiese percibido en el SNP.

El pago de la pensión se realizará bajo la modalidad de retiro programado.

Ley N° 27617 (01.01.2002), D.S. N° 100-2002-EF (14.06.2002) y R.M. N° 281-2002-EF/10 (25.06.2002)

b. Pensión mínima

Se ha dispuesto el pago de una pensión mínima (PM) de jubilación. El trabajador afiliado al SPP tendrá derecho a una pensión mínima al momento de jubilarse, siempre que el cálculo de su pensión estimado sobre la base de los aportes a su CIC y Bono de Reconocimiento, resulte menor al valor de dicha PM. En estos casos, la parte no cubierta de la PM será financiada a través de un bono complementario. Entre los diversos requisitos se exige haber nacido a más tardar el 31 de diciembre de 1945 y cumplir por lo menos 65 años de edad.

Ley N° 27617 (01.01.2002) y D.S. N° 100-2002-EF (14.06.2002)

c. Jubilación anticipada

Procede la jubilación cuando el afiliado así lo disponga, siempre que obtenga una pensión igual o superior al 40% del promedio de las remuneraciones percibidas y rentas declaradas durante los últimos 120 meses, debidamente actualizadas.

d. Jubilación anticipada para desempleados en el Sistema Privado de Pensiones

Mediante Ley N° 29426 (27.10.2009) se ha creado un régimen especial de jubilación anticipada para desempleados, bajo las siguientes condiciones:

- Es aplicable únicamente al SPP.
- Es un régimen de naturaleza temporal, vigente solo hasta el 31 de diciembre de 2015.

Artículo único de la Ley N° 29903 (28.12.2013)

Este régimen de jubilación anticipada se aplicará a los afiliados al SPP que cumplan conjuntamente con:

- Tener al momento de solicitar la pensión anticipada un mínimo de 55 años si es varón o 50 años si es mujer.
- Encontrarse 12 meses o más en calidad de desempleado.
- Que la pensión calculada en el SPP resulte igual o mayor al valor de la remuneración mínima vital.

Otros

- Quienes se acojan a este régimen tendrán derecho a la redención anticipada de su bono de reconocimiento, de acuerdo con lo establecido en el D.S. N° 180-94-EF (31.12.94).
- La SBS deberá establecer las condiciones mínimas de los documentos que sustenten la condición de desempleo.

9.2. Pensión de invalidez

Tienen derecho a ella los trabajadores afiliados que queden en condición de invalidez, total o parcial, no originada por accidente de trabajo, por acto voluntario, enfermedad profesional, por el uso de sustancias alcohólicas o estupefacientes o por preexistencias; siempre que no estén gozando de pensión de jubilación.

Artículo 115°, D.S. N° 004-98-EF (21.01.98)

9.3. Pensión de sobrevivientes

Se otorgará a los beneficiarios del afiliado no jubilado siempre que su muerte no haya sido causada por accidente de trabajo, enfermedad profesional, actos voluntarios, uso de sustancias alcohólicas o estupefacientes, o preexistencias.

Tienen derecho a ella, en orden excluyente:

- El cónyuge o concubino.
- Los hijos menores de 18 años de edad y los mayores de edad incapacitados de manera total y permanente para el trabajo.
- El padre o madre del trabajador afiliado, siempre que sean inválidos total o parcialmente, tengan más de 60 años y hayan dependido económicamente del causante.

Artículo 117°, D.S. N° 004-98-EF (21.01.98)

9.4. Gastos de sepelio

Tienen derecho a este pago, exclusivamente, los trabajadores afiliados a la AFP comprendidos bajo las condiciones de la cobertura del seguro al momento de su muerte.

Artículo 120°, D.S. N° 004-98-EF (21.01.98)

Es importante mencionar que el otorgamiento de las tres últimas prestaciones se encuentra sujeto a las condiciones establecidas en el contrato de administración de riesgo celebrado entre la AFP y la empresa de seguros, en base a las normas establecidas por la SBS.

10. Pensión mínima, complementaria y complementaria para labores de riesgo

La pensión mínima en el SPP, al igual que las pensiones complementarias son reguladas por la Ley N° 28991 (23.03.97) y su Reglamento el D.S. N° 063-2007-EF (29.05.2007). Complementariamente las regula el reglamento operativo para las pensiones mínimas y complementarias, aprobado por la Res. SBS N° 827-2007 (30.06.2007).

10.1. Pensión mínima

Los afiliados al SPP, que al momento de la creación de éste pertenecieron al SNP, gozarán de una pensión mínima (PM) de jubilación equivalente en términos anuales a la que reciben los afiliados al SNP. Los afiliados al SPP que accedan a esta PM deberán cumplir los mismos requisitos del SNP y pagar el diferencial de aportes respectivo.

La parte de PM no cubierta por el SPP con recursos de la CIC y de la redención del bono de reconocimiento, será financiada a través del bono complementario a que se refiere el artículo 8° de la Ley N° 27617.

Artículo 10°, Ley N° 28991 (23.03.97) y artículo 7°, D.S. N° 063-2007-EF (29.05.2007)

Para acceder a la PM los afiliados al SPP deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Que al momento de creación del SPP hayan estado afiliados al SNP.
- Al momento de solicitar esta pensión mínima hayan cumplido con 65 años de edad.
- Al momento de solicitar el beneficio cumplan con 20 años de aportación entre el SPP y el SNP.
- Que los aportes de esos 20 años se hayan efectuado teniendo como base mínima de cálculo la remuneración mínima vital.
- Que la pensión que se otorgue en el SPP, con base al acumulado de la cuenta individual y al Bono de Reconocimiento, sea menos a la pensión mínima anualizada que otorgue el SNP.
- Que no haya dispuesto de los recursos de la CIC en las condiciones que establezca la SBS.

Los procedimientos de presentación, trámite, evaluación y calificación de solicitudes así como de pago de planillas de la PM se regula por la Res. SBS N° 827-2007 (30.06.2007). Adicionalmente, en lo que resulte aplicable, al Decreto Supremo N° 100-2002-EF, la Resolución Ministerial N° 184-2004-EF/10 y la Resolución Ministerial N° 281-2002-EF/10 que estableció el procedimiento operativo de presentación y trámite para el acceso a los beneficios de jubilación adelantada de la Ley N° 27617.

Artículo 1°, Res. SBS N° 827-2007 (30.06.2007) y 7ª D.C. y F., D.S. N° 063-2007-EF (29.05.2007)

10.2. Pensión complementaria

La pensión complementaria (PCPM) está destinada para las personas incursas en los siguientes supuestos:

- A los pensionistas pertenecientes al SPP que, al momento de la entrada en vigencia de la Ley N° 27617, cumplan con los requisitos previstos para acceder a la pensión mínima de dicha norma, conforme con lo dispuesto por su artículo 8° de dicha norma, y que hoy perciben una pensión de jubilación menor a ésta.
- A los afiliados al SPP que al momento de solicitar su pensión complementaria, perciban pensión de jubilación menor a la pensión mínima anualizada en el SNP. Para ello debe encontrarse en cualquiera de los siguientes tres supuestos:
 - Perciban pensión definitiva, bajo cualquier modalidad, menor a la pensión mínima anualizada en el SNP.
 - Cuando hayan agotado su saldo de CIC percibiendo una pensión definitiva bajo la modalidad de retiro programado.
 - Cuando no percibieron pensión, dado que el saldo de su CIC fue inferior al monto mínimo para cotizar, establecido en las normas del SPP.
- Que no hayan dispuesto de los recursos de la CIC, en las condiciones que establezca la SBS.

Artículo 1°, Ley N° 28991 (27.03.2007) y artículos 8°, 9° y 10°, D.S. N° 063-2007-EF (29.05.2007)

El procedimiento para solicitar la PCPM consiste:

- Presentación y trámite de solicitudes de PCPM ante la AFP.
- Remisión de información de los montos y modalidades de pensión de los solicitantes.
- Notificación de resolución SBS y remisión del expediente a la ONP.
- Evaluación y calificación de la PCPM a cargo de la ONP.
- Generación y recepción de planillas de pago de PCPM.
- Pago de la PCPM.

Artículo 5°, Res. SBS N° 827-2007 (30.06.2007)

10.3. Pensión complementaria para labores de riesgo

El Reglamento Operativo aprobado mediante Res. SBS N° 827-2007 (30.06.2007) también implementa el procedimiento para que aquellos afiliados que se han jubilado en el régimen para labores de riesgo, Ley N° 27252. En este caso, si los pensionistas de ese régimen especial tenían pensiones menores a las pensiones que hubieran obtenido en el SNP, ahora podrán equiparar dichas pensiones. Sus pensiones ahora serán similares a las que recibirían de estar en SNP.

La Ley establece que se otorgará la pensión complementaria para labores de riesgo (PCLR) a aquellos pensionistas pertenecientes al SPP que hayan accedido o accedan al régimen extraordinario establecido en la Ley N° 27252 y sus normas reglamentarias, de modo que su pensión no sea menor al monto que le hubiera correspondido percibir, en forma anual, en el SNP.

Artículo 13°, Ley N° 28991 (27.03.2007)

Esta pensión complementaria se otorgará bajo los criterios de equidad y racionalidad.

Por su parte el reglamento, establece los siguientes requisitos:

- Que, hayan accedido o accedan al régimen extraordinario de jubilación anticipada establecido en la Ley N° 27252 y sus normas reglamentarias.
- Que, la pensión de jubilación en el SPP sea menor al monto que le hubiera correspondido percibir, de manera anualizada, en el SNP.
- Que, no hayan dispuesto de los recursos de la CIC, en las condiciones que establezca la Superintendencia.

Artículo 13°, Ley N° 28991 (27.03.2007)

11. Régimen especial de jubilación anticipada

La Ley N° 28991 (27.03.2007) crea un régimen especial de jubilación anticipada (REJA) de naturaleza temporal en el SPP. El plazo de duración de este régimen es desde la publicación del reglamento de la Ley (29.05.2007) hasta el 31 de diciembre de 2008.

Artículos 17° y 18°, Ley N° 28991 (27.03.2007)

Este régimen está destinado a aquellos afiliados que se encuentren en las situaciones siguientes:

- Cuenten, al momento de solicitar el beneficio, con un mínimo de 55 años cumplidos.
- Se encuentren desempleados por lo menos durante 12 meses anteriores a la presentación de la solicitud, acreditando dicha situación con la presentación de la declaración jurada anual del impuesto a la renta.
- La pensión calculada en el SPP resulte igual o superior al 30% del promedio de remuneraciones percibidas y rentas declaradas durante los últimos 120 meses, debidamente actualizadas en función al índice de precios al consumidor (IPC) que publica periódicamente el INEI.
- Registren una densidad de cotizaciones de, por lo menos, 60% respecto de los últimos 120 meses anteriores a la presentación de la solicitud. Respecto de la densidad de cotizaciones, resultará de aplicación a lo establecido en el artículo 42° del D.S. N° 054-97-EF, y en las condiciones que establezca el reglamento de la presente Ley. Para dicho efecto, las aportaciones deben realizarse sobre la base de la remuneración mínima vital.

Artículo 17°, Ley N° 28991 (27.03.2007) y artículo 17°, D.S. N° 063-2007-EF (29.05.2007)

El procedimiento para acceder a la REJA 28991 está regulado en la Res. SBS N° 1041-2007 (29.07.2007).

Los pasos a seguir son:

- Presentación de la solicitud de pensión de jubilación anticipada, en la misma se debe indicar que el solicitante está debidamente informado.
- Verificación del cumplimiento de los requisitos del artículo 17° de la Ley.
- Cotización de pensiones definitivas.

La Ley establece que las pensiones de los afiliados que se acogen a este régimen especial no podrán ser inferiores a 1 pensión mínima y que el bono de reconocimiento de los afiliados que accedan a éste régimen deberá redimirse luego de agotada la CIC del afiliado. Los mecanismos específicos de pago serán definidos en el reglamento.

VIII. Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica (FCJMMS)

El Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica (FCJMMS), se creó mediante

Ley N° 29741 (09.07.2011) en la cual se indicó que los trabajadores que desarrollen actividades riesgosas para su vida y salud y se jubilen mediante la Ley N° 25009 (25.01.89), Ley de jubilación de los trabajadores mineros, y la Ley N° 27252 (07.01.2000), Ley que establece el derecho a la jubilación anticipada para los afiliados al SPP, tendrán un monto adicional al de su pensión al momento de su jubilación denominado Beneficio Complementario el cual será cubierto por el FCJMMS.

El FCJMMS es un fondo de seguridad social de carácter intangible cuya finalidad es otorgar un beneficio complementario a la pensión de jubilación de los trabajadores y ex trabajadores mineros, metalúrgicos y siderúrgicos que laboren en minas subterráneas o aquellos que realicen labores directamente extractivas en las minas de a tajo, así como quienes laboren en centros mineros, metalúrgicos o siderúrgicos conforme a las definiciones en el D.S. N° 029-89-TR (24.08.89) y el D.S. N° 164-2001-ER (19.07.2001).

El FCJMMS, está constituido por los aportes de los trabajadores y las empresas, el aporte es de 0,5% de la renta neta anual de las empresas mineras, metalúrgicas y siderúrgicas, antes de impuestos; y el aporte del 0,5% mensual de la remuneración bruta mensual de cada trabajador, el cual constituirá un fondo de seguridad social.

Entidad	Funciones
Fondo Consolidado de Reservas Previsionales (FCR)	Administrar los recursos del FCJMMS.
ONP	– Administrar el beneficio complementario. – Realizar el cálculo del mismo. – Efectuar el cálculo actuarial. – Absolver las consultas vinculadas al funcionamiento del FCJMMS.
AFP	Remitir a la ONP la información necesaria para el cálculo del beneficio complementario.
SUNAT	Administrar los aportes los cuales serán transferidos al FCR para integrar el FCJMMS, luego de deducir la comisión respectiva en favor de la SUNAT y la comisión correspondiente a la ONP.
SBS	Supervisar y controlar el FCJMMS.
Comisión mixta	Fiscalizar la gestión de los recursos del FCJMMS.

1. Pago de los aportes

Están obligados a retener el aporte, los sujetos que paguen o acrediten remuneraciones a los trabajadores. Las retenciones deberán ser pagadas a la SUNAT dentro de los plazos establecidos en el Código Tributario para las obligaciones de periodicidad mensual.

Los aportes de la empresa deberán ser pagados a la SUNAT dentro de los 12 primeros días hábiles del mes siguiente de presentada la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta que efectúen las empresas. En caso de incumplimiento del pago de los aportes se aplicará los intereses de acuerdo con lo dispuesto en el Código Tributario.

La SUNAT, por medio de la Resolución de Superintendencia N° 124-2012/SUNAT (09.06.2012), en relación al plazo para la declaración y pago de las retenciones ha señalado que la declaración y pago de las retenciones correspondientes al período mayo 2012 será presentada por medio del PDT PLAME, teniendo en cuenta las fechas establecidas en el anexo 1 de la Resolución de Superintendencia N° 003-2012/SUNAT para las obligaciones correspondientes al período junio 2012.

Sujetos aportantes	Monto del aporte	Plazo de pago
Trabajadores mineros, metalúrgicos y siderúrgicos. (retención por parte del empleador).	0,5% mensual de la remuneración bruta mensual.	Dentro del plazo indicado en el Código Tributario para obligaciones de periodicidad mensual ⁽¹⁾ .
Empresas mineras, metalúrgicas y siderúrgicas.	0,5% de la renta neta anual antes de los impuestos.	Dentro de los 12 primeros días hábiles del mes siguiente de presentada la DJ anual del impuesto a la renta ⁽²⁾ .

(1) Por medio de la Resolución de Superintendencia N° 124-2012/SUNAT (09.06.2012) se estableció que el pago y la declaración de las retenciones de los aportes del período mayo de 2012 se prorrogarán hasta las fechas de vencimiento correspondiente al período junio de 2012, que vence en julio conforme el cronograma indicado en la Res. de Superintendencia N° 003-2012/SUNAT.

(2) Los aportes correspondientes al período 2012 se efectuarán en el 2013 cuya referencia es la declaración jurada del ejercicio gravable 2012.

2. Requisitos para el goce del beneficio complementario

Los requisitos para el goce del beneficio complementario son:

- Presentar la solicitud de obtención del beneficio complementario ante la ONP o AFP en que se haya obtenido el derecho pensionario, hasta el último día de cada año.
- Acreditar la condición de pensionista:
 - Para el caso del SNP: contar con el acto administrativo que otorga la pensión al beneficiario y/o estar percibiendo dicha pensión.
 - Para el caso del SPP: percibir pensión bajo cualquier modalidad.
- La pensión no sea mayor a la UIT ni al promedio de las remuneraciones (promedio de las remuneraciones percibidas en los 12 últimos meses anteriores a la fecha de cese).

3. Aplicación temporal de los aportes al FCJMMS - devengados

Los aportes de los trabajadores devengados hasta la entrada en vigencia del D.S. N° 006-2012-TR, es decir el 12.05.2012, Reglamento de la Ley N° 29741, serán pagados de manera fraccionada en el plazo de 12 cuotas mensuales. El pago de dichas cuotas deberá efectuarse en el plazo previsto en el Código Tributario para las obligaciones de determinación mensual que conforme al inciso b) del artículo 29° del mencionado código se pagarán dentro de los 12 primeros días hábiles del mes siguiente cuyo día de pago varía dependiendo del último dígito del número de RUC.

Por devengados se entiende a aquellos aportes que se generaron entre la entrada en vigencia de la Ley N° 29471, julio de 2011, hasta el período abril de 2012 conforme lo indica la Resolución de Superintendencia N° 138-2012/SUNAT (23.06.2012). El dispositivo señalado indica que la fecha de pago de la primera cuota de los aportes devengados hasta abril 2012, el cual será fraccionado, se iniciará en las fechas de vencimiento del mes de setiembre de 2012 correspondientes a las obligaciones del mes de agosto de 2012, establecidas en la Resolución de Superintendencia N° 003-2012/ SUNAT.

SUJETOS DE RETENCIÓN	
Agentes de retención	Los agentes de retención, de las cuotas del fraccionamiento, son aquellos sujetos que pague o acredite la remuneración del trabajador y que esté obligado a retener el aporte de éste siempre que a la fecha en que deba efectuar la retención del referido aporte cuente con al menos un trabajador respecto del cual deba pagar alguna cuota. En caso el trabajador estuviere laborando para más de un empleador en el mes en el que se deba pagar la cuota, será agente de retención de éstas el empleador que pague la mayor remuneración.
El trabajador	El trabajador realizará el pago fraccionado de las cuotas en los siguientes casos: – Cuando en el mes en el cual deba pagarse la cuota no tenga vínculo laboral con un agente de retención (empleador) – Cuando el empleador no hubiera efectuado la retención.
El trabajador	– Cuando el trabajador no hubiera presentado al agente de retención la comunicación, cuando éste no hubiera sido el empleador de aquél por alguno de los periodos comprendidos entre julio 2011 a abril de 2012, del monto de la remuneración correspondiente al citado mes. – Cuando el trabajador no hubiera presentado al agente de retención la comunicación del monto de las remuneraciones consideradas para el cálculo de las cuotas del fraccionamiento en caso que el trabajador éste laborando para más de un empleador y sea el obligado al pago el empleador que pague mayor remuneración.

Devengados	Inicio aporte Trabajador	Inicio pago devengados
julio 2011 abril 2012	junio 2012 (incluye mayo 2012)	
		Setiembre 2012 Pago en 12 cuotas mensuales de los devengados

4. Plazo, medio, forma y condiciones para la declaración y pago de las cuotas por el agente de retención

4.1. Período 2012

El pago de la primera cuota se efectuará en las fechas de vencimiento del mes de setiembre de 2012, conforme a lo previsto en el artículo 5° de la Resolución de Superintendencia N° 138-2012/SUNAT (23.06.2012).

El agente de retención efectuará la declaración y el pago de las cuotas en el medio, forma y condiciones establecidas en el artículo 3° de la Resolución de Superintendencia N° 138-2012/SUNAT (23.06.2012), esto es por medio de la Planilla Electrónica (PLAME).

Para efecto de lo dispuesto en párrafo anterior, el agente de retención deberá consignar la sumatoria de las remuneraciones consideradas para el cálculo de los aportes devengados, respecto de los cuales retiene la cuota.

Los aportes de las empresas correspondientes al período 2012, se efectuarán en el 2013, teniendo como referencia la Declaración Anual del Impuesto a la Renta correspondiente al ejercicio gravable 2012.

Los devengados serán pagados por parte de los trabajadores.

4.2. Período 2013

Mediante la Resolución de Superintendencia N° 020-2014/SUNAT (24.01.2014) se establecieron la forma y condiciones en que las empresas mineras, metalúrgicas y siderúrgicas realizarán el pago de sus aportes al FCJMMS correspondientes al período 2013. Para ello, se ha dispuesto lo siguiente:

a. Medio de pago

El pago debe hacerse mediante el sistema Pago Fácil a través de SUNAT Virtual o en los bancos habilitados utilizando el número de pago SUNAT (NPS), los cuales generan el Formulario N° 1662 – Boleta de Pago, el Formulario Virtual N° 1662 – Boleta de Pago o el Formulario Virtual N° 1663 – Boleta de Pago, respectivamente, consignando como período tributario 13/2013 y como código de tributo: 5631 – FONDO CJMMS-LEY 29741-EMPRESAS.

b. Cálculo del aporte

El aporte del empleador del 0.5% sobre la renta neta anual antes de impuestos se hará sobre el monto consignado en la casilla 110 renta neta imponible del PDT 684: renta anual 2013 – tercera categoría e ITF.

c. Vencimiento

Este pago debe realizarse hasta el 12 día hábil del mes siguiente a aquel en que se presente el PDT 684: renta anual 2013 – tercera categoría e ITF.

CAPÍTULO 47

Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo - SCTR

Mediante el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), se brinda cobertura adicional –mediante prestaciones de salud y prestaciones económicas– a los trabajadores (afiliados regulares) que desempeñen actividades de alto riesgo y se encuentren regularmente expuestos a sufrir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

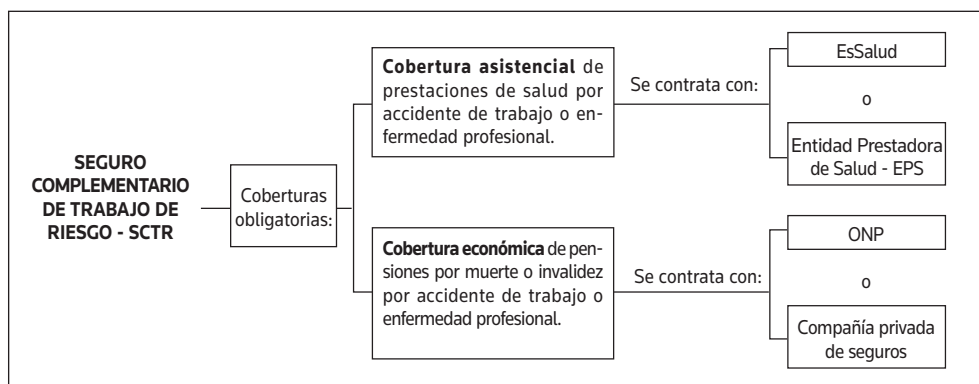
- **Accidente de trabajo**

Es toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debido al esfuerzo del mismo y que pueden ser determinadas por los médicos de una manera cierta.

- **Enfermedad profesional**

Es todo estado patológico permanente o temporal que sobreviene al trabajador como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña o del medio en que está obligado a trabajar.

Base Legal: Artículo 19°, Ley N° 26790 (17.05.1997); artículo 82°, D.S. N° 009-97-SA (09.09.1997) y artículos 2° y 3°, D.S. N° 003-98-(14.04.1998)



1. Entidades empleadoras obligadas a contratar el SCTR

Están obligadas a contratar el SCTR las entidades empleadoras que realizan actividades riesgosas. Se incluye a:

- Cooperativa de trabajadores.
- Empresas de servicios especiales (temporales, complementarias o especiales).
- Contratistas.
- Subcontratistas.
- Toda institución de intermediación o provisión de mano de obra que destaque trabajadores hacia centros de trabajo que desarrollen actividades de riesgo.

Base Legal: Artículo 19°, Ley N° 26790 (17.05.1997); artículo 82°, D.S. N° 009-97-SA (09.09.1997) y artículo 5° y 4° D.F., D.S. N° 003-98-SA (14.04.1998)

2. Actividades de riesgo

Se consideran actividades riesgosas, las detalladas en el Anexo N° 5 del D.S. N° 009-97-SA (09.09.1997), modificado por la 4ª D.F. del D.S. N° 003-98-SA (14.04.1998), sin embargo, se deberá tener en cuenta que a la fecha existe una nueva revisión del CIU (revisión 4) que podrá ser revisada en la página web de referencia.

ACTIVIDADES ECONÓMICAS CONSIDERADAS RIESGOSAS			
Sección	CIU SUNAT	CIU REV. 3	ACTIVIDAD
A			EXTRACCIÓN DE MADERA
	0200 3	0200 3	Extracción de Madera
B			PESCA
	0500 2	0500 1 0500 2 0122 3 0150 2 0150 3	Pesca de altura y pesca costera Pesca en aguas interiores; criaderos de peces de estanque cultivados; actividades de servicio de pesca Cría de ranas Captura de mamíferos marinos Captura de animales en aguas interiores (por ejemplo, ranas)
C			EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS
			EXPLOTACIÓN DE MINAS DE CARBÓN
	1010 0 1020 0	1010 1 1010 2	Extracción y aglomeración de carbón de piedra Extracción y aglomeración de lignito
			PRODUCCIÓN DE PETRÓLEO CRUDO Y GAS NATURAL
	1010 0 1010 6	1010 2 1110 0	Gasificación en situ del carbón Extracción de Petróleo crudo y gas natural
			EXTRACCIÓN DE MINERALES METÁLICOS
	1200 1 1310 9 1320 0	1200 0 1310 1 1320 0	Extracción de minerales de uranio y torio Extracción de minerales de hierro Extracción de minerales metalíferos no ferrosos, excepto los materiales de uranio y torio
			EXTRACCIÓN DE OTROS MINERALES
	1030 1 1410 5 1410 5 1421 9 1422 1 1429 0 1429 0	1030 1 1410 1 1410 2 1421 0 1422 0 1429 1 1429 2	Extracción y aglomeración de turba Extracción de piedra de construcción y de piedra de talla sin labrar; de arcilla para la industria de la cerámica y los productos refractarios de talco, dolomita, arena y grava Extracción de yeso y anhídrita Extracción de minerales para la fabricación de abonos y productos químicos Extracción de sal Extracción de feldespato Explotación de minas y canteras de asbesto, mica, cuarzo, piedras preciosas, materiales abrasivos, etc.
D			INDUSTRIAS MANUFACTURERAS
			INDUSTRIA DE TABACO
	1600 7	1600 0	Elaboración de productos de tabaco
			FABRICACIÓN DE TEXTILES
	0140 0 1730 6 1820 1 2430 5 2520 0 2610 6 3720 1	0140 3 1730 0 1820 1 2430 1 2520 1 2610 1 3720 1	Desmotado de algodón Fabricación de artículos de tejido y ganchillo Fabricación de pieles artificiales y crin de caballo Fabricación de hilados de pegamento sintético Fabricación de tejidos de plástico excepto prendas de vestir Fabricación de hilados de fibra de vidrio Reciclamiento de fibras textiles

Sección	CIU SUNAT	CIU REV. 3	ACTIVIDAD
	1711 7 1712 0	1711 0 1712 0 1721 0 1722 0 1723 0 1729 1 1729 2 3699 1 1820 3 1911 0 1912 0 3699 2 1920 2 2010 1 2010 2 2021 1 2022 4 2023 7 2023 7 2029 3 2029 3	Preparación de fibras textiles Acabado de productos textiles Fabricación de artículos confeccionados de materiales textiles, excepto prendas de vestir Fabricación de tapices y alfombras Fabricación de cuerdas, cordeles, bramantes y redes Fabricación de tejidos estrechos, trencillas y tules Fabricación de tejidos de uso industrial, incluso mechas; productos textiles n.c.p. (por ejemplo, fieltro, tejidos bañados y laminados y lienzos para pintores) Fabricación de linóleo y otros materiales duros para revestir pisos. 322 INDUSTRIA DEL CUERO Y PRODUCTOS DE CUERO Y DE SUCEDÁNEOS DE CUERO Industria de adobo y teñido de pieles Curtido y adobo de cueros Fabricación de maletas, bolsos de mano y artículos similares, y de artículos de talabartería y guarnicionería Fabricación de látigos y fustas 331 INDUSTRIA DE LA MADERA Y PRODUCTOS DE MADERA Y CORCHO Fabricación de calzado confeccionado totalmente de madera Aserrado y acepilladura de madera, incluso subproductos; fabricación de tabletas para la ensambladura de pisos de madera y de traviesas de maderas para vías férreas; Preservación de la madera Fabricación de madera en polvo y aserrín Fabricación de hojas de madera para enchapado, tablero con enchapado, tablero laminado Fabricación de partes y piezas de carpintería para edificios y construcciones Fabricación de productos de tonelería de madera Fabricación de cajas, jaulas, barriles y otros recipientes de madera Fabricación de materiales trenzables, cestas y otros artículos trenzables. Procesamiento de corcho, fabricación de productos de corcho, pequeños artículos de madera.
			FABRICACIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS INDUSTRIALES
	2411-6 2412-9 2412-9 2413-1 2421-7 2429-9 2424-5 2424-5	2330 0 2411 0 2412 1 2412 2 2413 0 2421 0 2429 2 2430 2 2519 1 2520 2 2422 1 2422 2 2423 1 2424 1 2424 2	Elaboración de combustible nuclear Fabricación de sustancias químicas básicas, excepto abono y compuestos del nitrógeno Fabricación de productos de la industria de abono nitrogenado (ácido nítrico, amoníaco). Fabricación de abonos nitrogenados, fosfatados y potásicos puro (no con sílica) Fabricación de plásticos en formas primarias y de caucho sintético Fabricación de plaguicidas y otros productos químicos de uso agropecuario Fabricación de carbón activado; preparados anticongelantes; productos químicos de uso industrial Fabricación de fibras discontinuas y estopas de filamentos artificiales, excepto vidrio Fabricación de productos de caucho sintético en formas básicas: planchas, varillas, tubos, etc. Fabricación de productos de plástico en formas básicas: planchas, varillas, tubos, etc. 352 FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS QUÍMICOS Fabricación de pinturas, barnices y lacas Fabricación de tintas de imprenta Fabricación de drogas y medicamentos Fabricación de jabones y preparados para limpiar, perfumes, cosméticos y otros preparados de tocador Fabricación de bruñidores para muebles, metales, etc.; ceras; preparados desodorantes
	2429-9 2927-5 3699-6	2429 3 2927 1 3699 3	Fabricación de tintas para escribir y dibujar, productos gelatina; productos fotoquímicos; placas y películas Fabricación de explosivos y municiones Fabricación de velas y fósforos
			REFINERÍAS DE PETRÓLEO
	2328-8	2320 1	Refinerías de petróleo
			FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DERIVADOS DE PETRÓLEO Y DEL CARBÓN
	1010-0	1010 3	Fabricación de briquetas de carbón de piedra en la mina o con carbón comprado
	1020-0 2310-7 2320-8 2699-8	1020 2 2310 0 2320 2 2699 2	Fabricación de briquetas de lignito en la mina o carbón comprado Fabricación de productos de horno de coque Fabricación de productos de la refinación del petróleo con materiales comprados Fabricación de productos de asfalto

Sección	CIIU SUNAT	CIIU REV. 3	ACTIVIDAD
			FABRICACIÓN DE PRODUCTOS PLÁSTICOS
	1920-8 2520-0 3610-4 2691-6	1920 5 2520 3 3610 2 2691 0	Fabricación de calzado de plástico Fabricación de artículos de plástico n.c.p. (vajilla de mesa, baldosas, materiales de construcción, etc) Fabricación de muebles de plástico Fabricación de productos de cerámica no refractaria para uso no estructural (artículos de alfarería, loza)
			FABRICACIÓN DE VIDRIO Y PRODUCTOS DE VIDRIO
	2610-6 3190-0	2610 2 3190 1	Fabricación de vidrio y productos de vidrio Fabricación de piezas aislantes de vidrio
			FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS MINERALES NO METÁLICOS
	1030-1 2610-6 2692-9 2692-9 2693-1 2694-4 2695-7 2696-0 2699-8 2720-3 3190-0	1030 2 2610 3 2692 1 2692 2 2693 0 2694 0 2695 0 2696 0 2699 3 2720 1 3190 2	Fabricación de briquetas de turba (fuera de la tubera) Fabricación de lana de vidrio Fabricación de productos de arcilla refractaria Fabricación de productos refractarios sin contenidos de arcilla Fabricación de productos de arcilla y cerámica no refractarias para uso estructural Fabricación de cemento, cal y yeso Fabricación de artículos de hormigón, cemento y yeso Corte, tallado y acabado de la piedra (fuera de la cantera) Fabricación de productos de asbestos, materiales de fricción; materiales aislantes de origen mineral Fabricación de aleaciones metalocerámicas (cermet) Fabricación de productos de grafito
			INDUSTRIA BÁSICA DE HIERRO Y ACERO
	2710-2 2731-7 2891-9 2892-1	2710 1 2731 0 2891 1 2892 1	Fabricación de productos primarios de hierro y acero (excepto las operaciones de forja y fundición) Fundición de hierro y acero Forja de hierro y acero Tratamiento y procesamiento especializado del hierro y el acero a cambio de una retribución o por contrata
			INDUSTRIA BÁSICA DE METALES NO FERROSOS
	2720-3 2892-1 2732-0 2891-9	2720 2 2892 2 2732 0 2891 2	Fabricación de productos primarios de metales preciosos y metales no ferrosos Tratamiento y procesamiento especializado de metales preciosos y metales no ferrosos Fundición de metales no ferrosos Forja de metales preciosos y metales no ferrosos
			FABRICACIÓN DE PRODUCTOS METÁLICOS
	2710-2 2720-3 2811-1 2812-4 2812-4 2813-7 2891-9 2892-1 2893-4 2899-0 2899-0	2710 2 2720 3 2810 0 2812 1 2812 2 2813 0 2891 3 2892 3 2893 1 2899 1 2899 2	Fabricación de accesorios de hierro y acero para tubos Fabricación de accesorios de metales no ferrosos para tubos; productos de cable y alambre no ferrosos Fabricación de productos metálicos para uso estructural Fabricación de depósitos y tanques de metal para almacenamiento y uso industrial Fabricación de radiadores y recipientes de metal para gas comprimido y gas licuado Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de agua caliente para calefacción central Prensado y estampado de productos de metal Tratamiento y revestimiento de metales (enchapado, pulimento, gravadura y soldadura) a cambio de retribución o por contrata Fabricación de artículos de uso doméstico (cuchillos, utensilios); herramientas de mano del tipo utilizado en la agricultura, ganadería y jardinería Aparatos de cocina accionados a mano Fabricación de productos metálicos de uso en oficinas (excepto muebles)

Sección	CIIU SUNAT	CIIU REV. 3	ACTIVIDAD
	2899-0	2899 3	Fabricación de sujetadores de metal, muelles, recipientes, artículos de alambre, artículos sanitarios de metal
	2912-0	2912 1	Fabricación de válvulas y artículos de bronce para fontanería
	2914-6	2914 1	Fabricación de hornos, hogares y otros calentadores metálicos no eléctricos
	2926-2	2926 2	Fabricación de muebles metálicos de máquinas de coser
	2930-7	2930 1	Fabricación de hornos y calentadores no eléctricos de uso doméstico
	3150-6	3150 1	Fabricación de lámparas de metal
	3150-6	3150 2	Fabricación de equipo, partes y piezas de metal para iluminación, excepto los de uso en bicicletas y vehículos automotores
	3190-0	3190 3	Fabricación de equipo de iluminación para bicicletas
	3311-8	3311 1	Fabricación de muebles y accesorios de uso médico, quirúrgico y odontológico
	3511-0	3511 2	Fabricación de secciones metálicas de buques garrabas
	3610-4	3610 3	Fabricación de muebles y accesorios de metal
	3699-6	3699 4	Fabricación de recipientes herméticos
			CONSTRUCCIÓN DE MAQUINARIAS
	2893-4	2893 2	Fabricación de piezas y accesorios de máquinas herramientas (motorizados o no)
	2911-8	2911 1	Fabricación de motores y turbinas
	2912-0	2912 2	Fabricación de bombas de laboratorio
	2912-0	2912 3	Fabricación de bombas, compresoras de aire y gas, válvulas compresoras de refrigeración y aire acondicionado
		2913 0	Fabricación de cojinetes, engranajes, trenes de engranajes y piezas de transmisión
		2914 2	Fabricación de hornos eléctricos de panadería
		2914 3	Fabricación de hornos, hogares y otros calentadores metálicos no eléctricos
		2915 1	Fabricación de grúas de brazo móvil; equipo de elevación y manipulación para la construcción y la minería
		2915 2	Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación, grúas, ascensores, camiones de uso industrial, tractores, máquinas de apilar; partes especiales de equipo de elevación y manipulación
		2919 1	Fabricación de maquinaria de envase y empaque; embotellado y enlatado; limpieza de botellas; calandrado
		2919 2	Fabricación de balanzas
		2919 3	Fabricación de aparatos autónomos de acondicionamiento de aire, equipo de refrigeración, ventiladores de uso industrial, gasógenos, aspersores contra incendios, centrifugadoras y otra maquinaria n.c.p.
		2921 0	Fabricación de maquinaria agropecuaria y forestal
		2922 1	Fabricación de máquinas herramienta, piezas y accesorios para máquinas de trabajar los metales y la madera (no eléctricas)
		2922 2	Fabricación de máquinas herramienta para el equipo industrial, excepto las de trabajar, los metales y la madera (no eléctricas)
		2923 0	Fabricación de maquinaria metalúrgica
		2924 0	Fabricación de maquinaria para la explotación de minas y canteras y para obras de construcción
		2925 0	Fabricación de maquinaria para la elaboración de alimentos, bebidas y tabaco
		2926 3	Fabricación de maquinaria textil
	2926-2	2926 4	Fabricación de máquinas de coser, máquinas de lavandería tintorería, incluso limpieza en seco y planchado
	2927-5	2927 2	Fabricación de armas portátiles y accesorios, artillería pesada y ligera: tanques
	2929-0	2929 1	Fabricación de moldes de fundición de metales
	2929-0	2929 2	Fabricación de maquinaria para imprentas, maquinaria para industria de papel; máquinas para fabricar fibras e hilado artificiales, trabajar el vidrio y producir baldosas
	2929-0	2929 3	Fabricación de secadoras de ropa centrifugas
	2930-7	2930 2	Fabricación de cocinas, refrigeradoras y lavarropas de uso doméstico
	3000-5	3000 1	Fabricación de maquinaria de oficina, contabilidad e informática
	3190-0	3190 5	Fabricación de lavaplatos, excepto los de uso doméstico
	3420-2	3420 1	Fabricación de remolques de uso industrial; contenedores
	3511-0	3511 3	Fabricación de plataformas de perforación flotantes y torres de perforación de petróleo
	3599-0	3599 1	Fabricación de carretillas, carros y portacargas (incluso los de uso industrial)
	3694-2	3694 1	Fabricación de máquinas de juegos, mecánicas y accionada por monedas
	7250-5	7250 1	Reparación de máquinas de oficina, cálculo y contabilidad

Sección	CIIU SUNAT	CIIU REV. 3	ACTIVIDAD
E			SUMINISTROS DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA
		4010 0 4020 0 4030 0 4100 0	Generación, captación y distribución de energía eléctrica Fabricación de gas; distribución de combustibles gaseosos por tuberías Suministro de vapor y agua caliente Captación, depuración distribución de agua
F			CONSTRUCCIÓN
	4510-6 4520-7 4530-8 4540-9 4550-0	1120 0 4510 0 4520 1 4530 1 4540 0 4550 0	Actividades de servicios relacionados con la extracción de petróleo y gas, excepto las actividades de prospección Preparación del terreno (construcción) Construcción de edificios completos y de partes de edificios obras de ingeniería civil Acondicionamiento de edificios Terminación de edificios Alquiler de equipo de construcción y demolición dotados de operarios
I			TRANSPORTE AÉREO, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES
	6210-3 6220-4 6301-1 6303-7 6412-1 6420-7 7113-3	6210 0 6220 0 6301 3 (*) 6303 7 6412 2 6420 1 7113 0	Transporte regular por vía aérea Transporte no regular por vía aérea Manipulación de la carga para el transporte por vía aérea Otras actividades complementarias del transporte por vía aérea Actividades de correo distintas a las actividades postales nacionales (por vía aérea) Funcionamiento de radiofaros y estaciones de radar Alquiler de equipo de transporte por vía aérea (sin operario)
K			ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER
	7493-0	7493 1	Actividades de limpieza de edificios
O			OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS COMUNITARIOS
	9000-4	9000 0	Eliminación de desperdicios y aguas residuales, saneamiento, actividades similares
N			SERVICIOS MÉDICOS Y ODONTOLÓGICOS, OTROS SERVICIOS DE SANIDAD VETERINARIA
	3311-8 8511-1 8512-4 8519-3 8520-0	3311-4 8511-0 8512 0 8519 0 8520 0	Fabricación de aparatos protésicos, dientes postizos de encargo Actividades de hospitales Actividades de médicos y odontólogos Otras actividades relacionadas con la salud humana Actividades veterinarias

(*) Se incluyen las actividades comprendidas en la Ley del Trabajo Portuario, Ley N° 27866 (16.11.2002).

Mediante la Ley N° 28081 (02.10.2003), se ha incluido en la cobertura que brinda el SCTR a aquellos que desarrollan actividades como profesionales en periodismo y camarógrafos de la prensa televisiva, radial y escrita que se dedican a la investigación de campo que implique riesgo para su vida y salud. Sin embargo, aún no se han dictado las normas reglamentarias pertinentes.

3. Asegurados obligatorios

Son afiliados obligatorios del SCTR, la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo en el cual se desarrollan las actividades de riesgo, así como todos los demás trabajadores de la empresa que, no perteneciendo a dicho centro de trabajo, se encuentren regularmente expuestos al riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional por razón de sus funciones.

Para estos efectos, se considera centro de trabajo al establecimiento de la entidad empleadora en el que se ubican las unidades de producción en las que se realizan las actividades de riesgo inherentes a la actividad descrita en la 4ª. D.F. del Decreto Supremo N° 003-98-SA.

Se incluye a las unidades administrativas y de servicios que, por su proximidad a las unidades de producción, exponen al personal al riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional propio de la actividad productiva. Cuando por la dimensión del centro de trabajo, las unidades administrativas o de servicios se encuentren alejadas de las unidades de producción por una distancia tal que evidencie que los trabajadores de dichas unidades administrativas o de servicios no se encuentran expuestos al riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional propio de la actividad desarrollada por la entidad empleadora, ésta podrá decidir, bajo su responsabilidad, la no contratación del seguro complementario de trabajo de riesgo para dichos trabajadores.

Son también asegurados obligatorios del seguro complementario de trabajo de riesgo, los trabajadores de la empresa que, no perteneciendo al centro de trabajo en el que se desarrollan las actividades de riesgo, se encuentran expuestos a éste por razón de sus funciones, a juicio de la entidad empleadora y bajo las responsabilidades que correspondan.

Sin perjuicio de las sanciones administrativas a que hubiere lugar, la entidad empleadora es responsable frente al Essalud o la Oficina de Normalización Previsional – ONP, por el costo de las prestaciones que dichas entidades otorguen al trabajador afectado por un accidente o enfermedad profesional que, estando expuestos al riesgo, no hubieran sido asegurados.

Base Legal: Artículo 82°, D.S. N° 009-97-SA (09.09.1997) y artículos 5° y 6°, D.S. N° 003-98-SA (14.04.1998)

4. Contratación facultativa

El empleador está facultado a contratar el SCTR respecto de los trabajadores considerados como asegurados no obligatorios.

Base Legal: Artículo 7°, D.S. N° 003-98-SA (14.04.1998)

Los afiliados potestativos del EsSalud, micro-empresarios, titulares de empresas individuales de responsabilidad limitada, y demás trabajadores que no tengan la condición de asegurados obligatorios del ESSALUD, que desarrollen actividades de riesgo, también están facultados para contratar la cobertura del SCTR.

Base Legal: Artículo 38°, D.S. N° 003-98-SA (14.04.1998)

5. Prestaciones

a. Prestaciones de salud

El empleador puede contratar la cobertura de las prestaciones de salud correspondientes al SCTR con el EsSalud o con una Entidad Prestadora de Salud (EPS). De elegir contratar con una EPS, deberá hacerlo con aquellas que anteriormente haya sido elegida por los trabajadores para la cobertura regular de la salud. De no existir EPS elegida, el empleador podrá contratar el SCTR con cualquier otra EPS.

La cobertura de las prestaciones de salud correspondientes al SCTR, cualquiera sea la entidad con la que se contrate, incluirá como mínimo:

- Asistencia y asesoramiento preventivo-emocional a la entidad empleadora y a los asegurados, en salud ocupacional.
- Atención médica, farmacológica, hospitalaria y quirúrgica, cualquiera que fuere el nivel de complejidad, hasta la recuperación total, la declaración de la invalidez permanente, de acuerdo con el artículo 7° del D.S. N° 009-97-SA.
- Rehabilitación y readaptación laboral del asegurado.
- Aparatos de prótesis y ortopédicos necesarios para el asegurado.

De elegir la contratación de las prestaciones médicas con el EsSalud los aportes a realizar se rigen por las reglas que establezcan esta institución (ver numeral 8 del Capítulo 46); mientras que la retribución a una EPS, será establecida libremente por las partes.

b. Prestaciones económicas

Respecto de las prestaciones económicas, el empleador tiene la libertad para contratar con la ONP o con una compañía de seguros privada, las siguientes prestaciones mínimas:

- Pensión de sobrevivencia.
- Pensión de invalidez (sea ésta total o parcial, temporal o permanente).
- Gastos de sepelio.

Los aportes a la ONP, en caso de contratarse con ella, son establecidos en tarifas que dicha institución determina, en tanto que la retribución a la compañía de seguros es establecida por acuerdo de las partes contratantes.

Base Legal: Artículos 13° y 18°, D.S. N° 003-98-SA (14.04.1998)

5.1. Remuneración asegurable

La remuneración asegurable mensual sobre la que se calcularán los aportes del empleador para el SCTR está constituida por los siguientes conceptos:

- El total de las rentas provenientes del trabajo personal del afiliado percibidas en dinero, cualquiera que sea la categoría de renta a que deban atribuirse de acuerdo a las normas tributarias sobre la materia.
- En el caso de los trabajadores dependientes, se considera remuneración asegurable la establecida en el TUO de la Ley de CTS y sus normas reglamentarias, o la que la sustituya.
- Los subsidios de carácter temporal que perciba el trabajador, cualquiera sea su naturaleza.
- Las gratificaciones ordinarias, es decir aquéllas que se otorguen en períodos regulares y estables en el tiempo, a la generalidad de trabajadores o a un grupo de ellos, durante 2 años consecutivos, cuando menos, en períodos semestrales.
- No se considera remuneración afecta las gratificaciones y aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad hasta el 31.12.2014 (tanto la cobertura pensionaria como la de prestaciones de salud). Al respecto, el Ministerio de Trabajo, a través del Informe N° 505-2009-MTPE/9.110 (22.07.2009) ha reafirmado que los aportes al SCTR no afectan a las gratificaciones.
- Tampoco están afectas las bonificaciones extraordinarias que se pagan sobre las gratificaciones en aplicación de la Ley N° 29351.

En el caso que un trabajador reciba un reintegro de remuneración, éste será declarado como parte de la remuneración del mes en que se paga.

Base Legal: 3° D.F., D.S. N° 003-98-SA (14.04.98), artículo 8°-A, Ley N° 29351 (01.05.2009) y artículo 2°, D.S. N° 007-2009-TR (20.06.2009)

Los trabajadores que se afilien de manera potestativa al SCTR, están obligados a aportar al SCTR sobre una base mínima equivalente a media (1/2) UIT.

Base Legal: Punto 2 del Acuerdo N° 41-14-ESSALUD-99 (16.07.1999)

6. Contratación del SCTR

6.1. Contratación con el EsSalud

Para la contratación del SCTR se utiliza el formato que contiene las cláusulas generales del contrato de afiliación con EsSalud, aprobadas mediante la Res. N° 1082-66-EsSalud-2001 (13.02.2001).

Este contrato tendrá una duración indeterminada, salvo que la entidad empleadora no continúe con las actividades consideradas riesgosas, o se presente alguno de los supuestos de resolución del contrato.

PRESTACIONES QUE BRINDA EL SCTR	
Prestaciones	Entidad que brinda la cobertura con la cual se contrata el SCTR
De salud (Atención médica y otros)	EsSalud o EPS
Económicas (Pago de pensiones)	ONP o Empresas de Seguro Privadas

Base Legal: Artículo 19°, Ley N° 26790 (17.05.1997) y artículo 82°, D.S. N° 009-97-SA (09.09.1997)

a. Tasas del aporte

El aporte que debe pagar el empleador se obtiene luego de aplicar un porcentaje (tasa) a la remuneración afecta. La tasa aplicable se determinará según lo siguiente:

Tasa básica de aporte general: 0.53%
Aporte mínimo: 0.60% (incluido IGV)

Adicionalmente a esta tasa básica, a cada una de las actividades comprendidas en el SCTR se le ha asignado una segunda tasa de acuerdo con el nivel de riesgo que ella representa (Tasa Adicional por Riesgo Presunto), la misma que será adicionada a la tasa básica de aportación general. De este modo, según el nivel de riesgo, las tasas adicionales, y por ende las tasas totales de aportación al SCTR contratado con EsSalud, por actividad, son las siguientes:

TASAS DE APORTACIÓN AL SCTR CONTRATADO CON EL ESSALUD – DESCUENTOS Y RECARGOS (*)					
ACTIVIDADES ECONÓMICAS	NIVEL DE RIESGO	TASA BÁSICA	TASA ADICIONAL	COTIZAC. TOTAL SIN I.G.V.	COTIZAC. TOTAL CON I.G.V. (**)
- Actividades de limpieza de edificio - Servicios sociales de salud - Eliminación de desperdicios y aguas residuales, saneamiento, actividades similares	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.63%
- Industrias manufactureras - Suministro de electricidad, gas y agua - Transporte aéreo, almacenamiento y comunicaciones - Actividad portuaria: manipuleo de carga (***)	II		0.51%	1.04%	1.24%
- Extracción de madera - Pesca - Construcción	III		0.77%	1.30%	1.55%
Explotación de minas y canteras	IV		1.02%	1.55%	1.84%

(*) Tasas aprobadas por el Acuerdo N° 41-14-EsSalud-99 (16.07.99).

(**) Debe utilizar sólo dos (02) dígitos decimales.
(***) Ley del Trabajo Portuario, Ley N° 27866 (16.11.2002).

1) DESCUENTO POR NÚMERO DE TRABAJADORES

NÚMERO DE TRABAJADORES INSCRITOS	DESCUENTO AUTOMÁTICO (*)
De 100 a 300	5%
De 301 a 500	10%
De 501 a 1000	15%
De 1001 a 2000	20%
De 2001 a 3000	25%
Más de 3,000	35%

(*) Los descuentos se efectuarán por el número de trabajadores asegurados de la empresa y es automático

2) RECARGOS Y DESCUENTOS POR CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

NIVEL 1	Empresas que no alcanzan a cumplir con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial.	Recargo 10%
NIVEL 2	Empresas que cumplen con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial.	Sin recargo ni descuento
NIVEL 3	Empresas que superan las obligaciones exigidas por la normatividad vigente.	Descuento 20%

3) RECARGO O DESCUENTO ANUAL SEGÚN TASA DE RIESGO

$$\text{Tasa de Riesgo} = \frac{\text{N}^\circ \text{ Días perdidos}}{\text{N}^\circ \text{ Trabajadores}} \times 100$$

Tasa de Riesgo: indica el total de días perdidos (incapacidad temporal) por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por cada cien (100) trabajadores de la entidad empleadora.

Días perdidos: total de días de incapacidad temporal (descansos médicos) en un año por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

N° Trabajadores: será el promedio de trabajadores sujetos a cotización en cada uno de los períodos de pago durante el año analizado.

Tasa adicional de recargo o descuento: será la cotización equivalente a la tasa de riesgo, establecida con la fórmula precedente que sustituirá a la tasa adicional por riesgo presunto establecida a la suscripción del contrato.

Tasa de riesgo del año anterior adicional %	Tasa	Tasa de riesgo del año anterior adicional %	Tasa
Menor que 45	0,00	Entre 301 y 360	2,55
Entre 46 y 100	0,43	Entre 361 y 480	3,40
Entre 101 y 140	0,85	Entre 481 y 600	4,25
Entre 141 y 200	1,28	Entre 601 y 700	5,10
Entre 201 y 250	1,70	Entre 701 y 830	5,95
Entre 251 y 300	2,13	Más de 830	6,80

- Los descuentos de los numerales 2) y 3) se solicitan al EsSalud, quien los autorizará mediante resolución, previa evaluación y calificación positiva.
- Las resoluciones de descuentos se emiten con una vigencia de 12 meses, pudiendo tramitarse su renovación mediante solicitud por escrito, presentada un mes antes de la culminación de su vigencia.
- Los descuentos no son excluyentes, son acumulativos, no pudiendo configurar una tasa menor que la tasa de aportación mínima.

(*) Tasas aprobadas por el Acuerdo N° 41-14-EsSalud-99 (16.07.1999).

La obligación de realizar los aportes a dicho seguro, se genera a partir del día siguiente de la suscripción del contrato de afiliación a éste.

$$\text{Aporte primer mes} = \frac{(30 - \text{día de suscripción})}{30} \times \text{remuneración} \times \text{tasa SCTR}$$

b. Declaración y pago

Los aportes al SCTR que se haya contratado con el EsSalud, deben ser declarados a través del PDT 601 - Planilla Electrónica.

La oportunidad para la declaración y el pago de los aportes al SCTR contratados con el EsSalud, se determinará de acuerdo con el cronograma que aprueba la SUNAT para la declaración y pago de los tributos que ella administra, también aplicable al RCSS.

El pago realizado fuera de los plazos señalados, genera los intereses establecidos para tributos recaudados por la SUNAT.

En el PDT 601- Planilla Electrónica, no se puede efectuar un pago menor al monto que efectivamente corresponda aportar.

Base Legal: Artículo 15°, Resolución N° 080-99/SUNAT (15.07.1999), Resolución N° 158-2003/SUNAT (27.08.2003) y artículo 2° y 2da. y 5ta. D.F., Res. N° 018-2000/SUNAT (30.01.2000)

c. Cobertura

Para que el asegurado tenga derecho a las prestaciones que otorga el SCTR contratado con el ESSALUD, deberá contar con la aportación correspondiente al mes anterior al de la contingencia.

6.2. Contratación con la ONP⁽¹⁵³⁾

Para la contratación del SCTR ante la ONP se deberá seguir el siguiente procedimiento:

- El empleador deberá presentar la Cartilla de Declaración de Remuneraciones, suscrita y sellada por el representante de la empresa, así como la relación de trabajadores cubiertos por este seguro, dentro de los 10 primeros días útiles del mes por el cual se contrata el SCTR, y en forma anticipada al depósito bancario.
- La presentación de la información se debe realizar en la oficinas de la ONP.

a. Oportunidad de pago

El depósito bancario, sea mediante cheque o en efectivo, debe efectuarse dentro de los 10 primeros días útiles del mes por el cual se contrata el SCTR. El depósito efectuado en forma posterior a los 10 días útiles, da derecho a la cobertura a partir de la fecha en que se realice dicho depósito. Debe precisarse que no se aceptan pagos parciales.

b. Vigencia

La póliza emitida por la ONP tiene vigencia anual y se renueva mensualmente.

c. Procedimiento de cotización

(153) Información obtenida de la página web de la ONP, www.onp.gob.pe, correspondiente al mes de mayo del presente año.

A diferencia del EsSalud, no se han publicado las tasas de aportación, siendo la ONP quien determina el aporte a realizar, de acuerdo con el procedimiento que se detalla a continuación:

- El empleador solicita la cartilla de cotización en forma personal o telefónicamente al 634-2222 anexo 2789 ó 2758. También puede obtenerlo a través del correo electrónico cotizacionesSCTR@onp.gob.pe.
- La ONP entrega la cartilla personalmente o vía fax, según el caso.
- El empleador consigna los datos de la empresa que se solicitan en la cartilla.
- En "PLANILLA DEL MES" se coloca el monto total de la planilla correspondiente a los trabajadores por los cuales se va a contratar el SCTR.
- En los recuadros correspondientes a los ítems 1, 2, 3 y 4, se debe colocar el número de trabajadores y el monto total de sus remuneraciones de acuerdo a los niveles de riesgo a los que se encuentran expuestos. La ONP asesorará para la identificación de los niveles de riesgo.
- La cartilla con la información se entrega en forma personal o vía fax.
- La ONP realiza la cotización de acuerdo con la actividad de riesgo de la empresa, completando en la cartilla los campos correspondientes a la tasa prima neta, IGV y total, determinando a su vez si es necesario realizar una inspección del centro laboral para verificar las condiciones de higiene y seguridad industrial.
- La ONP entrega la cotización.
- Si el empleador está de acuerdo con la cotización y decide contratar el SCTR con la ONP, firma en señal de aceptación y procede a realizar el depósito bancario al día siguiente de la presentación de la declaración.
- El empleador entrega la boleta de depósito bancario a la ONP, la cual procede a emitir la póliza de SCTR y a entregar la correspondiente factura cancelada.

7. Obligación de admitir la afiliación

Toda institución que ofrezca planes de SCTR está obligada a admitir la afiliación del centro de trabajo que lo solicite, y no puede negársele la inscripción a ningún trabajador. Lo único que sí puede hacer EsSalud, las Entidades Prestadoras de Salud, la ONP y las compañías de seguro a exigir un examen médico y/o declaración de salud previas a la celebración del contrato correspondiente, únicamente para delimitar la cobertura correspondiente a los trabajadores que ostenten una condición de invalidez previa al seguro. Asimismo, podrán supeditar la vigencia de la cobertura a la adopción de medidas de prevención o protección de cumplimiento obligatorio.

En lo que respecta a la cobertura de salud del SCTR, los contratos que se celebren deben ceñirse a lo establecido en la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y a su reglamento. Cabe señalar que será nulo de pleno derecho cualquier pacto, asimismo, las cláusulas que estipulen exclusiones, restricciones de cobertura o causales de pérdida de beneficios, tanto para los asegurados como para sus beneficiarios se tiene como inexistente.

8. Responsabilidad del empleador

Sin perjuicio de las sanciones administrativas a que hubiere lugar, si el empleador no se inscribe en el registro, no contrata el SCTR o éste fuera insuficiente, será responsable ante el EsSalud o la ONP, por el costo de las prestaciones que éstas otorguen a sus trabajadores que sufrieran una contingencia; independientemente de su responsabilidad civil frente al trabajador y sus beneficiarios, por los daños y perjuicios irrogados.

La responsabilidad del empleador por el costo de las prestaciones cubiertas por la ONP es por el valor actualizado de las mismas.

Los trabajadores y sus beneficiarios podrán accionar directamente contra el empleador por cualquier

diferencial de beneficios o prestaciones no cubiertas en relación con las que otorga el SCTR, que se derive de los incumplimientos antes mencionados.

Si el empleador no se inscribió en el registro señalado en el numeral 2, el trabajador y sus beneficiarios tendrán acción directa contra el empleador por el íntegro de las prestaciones correspondientes a las coberturas de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio del SCTR.

Base Legal: Artículo 88°, D.S. N° 009-97-SA (09.09.1997)

CAPÍTULO 48

Impuesto a la Renta de quinta categoría

1. Impuesto a la Renta de Quinta Categoría

1.1. Sujetos pasivos del impuesto

Están sujetos al pago los trabajadores dependientes y los independientes que perciban ingresos que califiquen como rentas de quinta categoría, de acuerdo con el inciso c) y f) del artículo 34° del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado mediante el D.S. N° 179-2004-EF (08.12.2004).

1.2. Retenciones sobre rentas de quinta categoría

Las personas naturales y jurídicas o entidades públicas o privadas que paguen rentas comprendidas en la quinta categoría, deberán retener mensualmente sobre las remuneraciones que abonen a sus servidores, un dozavo del impuesto que, conforme a las normas de la Ley del Impuesto a la Renta, les corresponda tributar sobre el total de las remuneraciones gravadas a percibir en el año. Dicho total se disminuirá en el importe de las 7 UIT establecidas en el artículo 46° del TUO de la LIR. Tratándose de personas que presten servicios para más de un empleador, la retención la efectuará aquél que abone mayor renta. Cabe precisar que, mediante el Decreto Supremo N° 136-2011-EF (09.07.2011) se ha modificado el cálculo de la retención de quinta, la cual **rige a partir de enero de 2015**, de la siguiente forma.

(ver cuadro en la página siguiente).

Cuando un trabajador preste sus servicios a dos empleadores distintos, y por lo tanto perciba dos remuneraciones, ambas estarán afectas al Impuesto a la Renta. Sin embargo, para estos casos se ha dispuesto que la retención la efectuará el empleador que abone la renta mayor.

Artículo 75°, D.S. N° 179-2004-EF (08.12.2004) y artículo 44°, D.S. N° 122-94-EF (21.09.94)

Estos agentes de retención deberán entregar al perceptor de dichas rentas, antes del 1 de marzo de cada año, un certificado en el que se deje constancia del monto abonado y el impuesto retenido correspondiente al año anterior. Tratándose de rentas de quinta categoría, cuando el contrato de trabajo termine antes de finalizado el ejercicio, el empleador extenderá de inmediato y por duplicado, el certificado de retenciones por el período trabajado en el año calendario. Una copia del certificado deberá ser entregado por el trabajador al nuevo empleador.

Artículo 45°, D.S. N° 122-94-EF (21.09.94) y artículo 2°, Res. N° 010-2006/SUNAT (13.01.2006)

1.3. El empleador como agente de retención

Todo empleador deberá actuar como agente de retención respecto de las rentas de quinta categoría que perciban sus trabajadores.

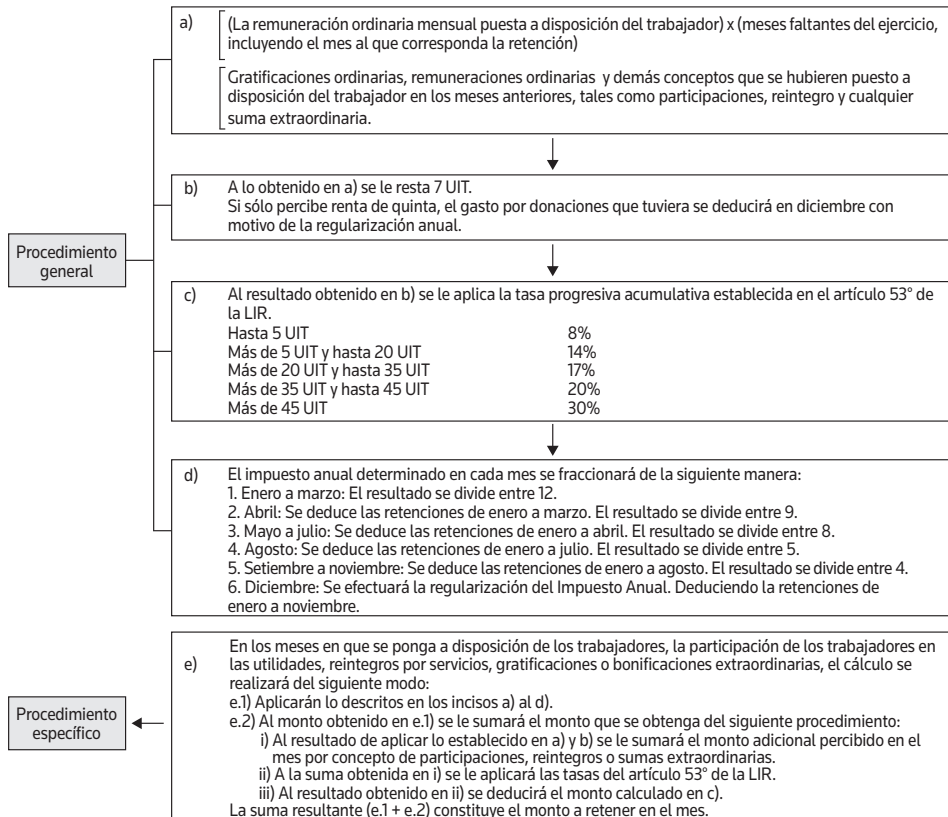
También deberán retener el impuesto a aquellos servidores que perciban ingresos por el trabajo prestado de forma independiente, que califiquen como rentas de quinta categoría, de acuerdo con el inciso e) y f) del artículo 34° del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado mediante el D.S. N° 179-2004-EF (08.12.2004).

1.4. Procedimiento de retención

Las personas naturales o jurídicas, o entidades públicas o privadas, que paguen rentas comprendidas en la quinta categoría, deberán retener mensualmente sobre las remuneraciones que abonen a sus servidores un dozavo del impuesto que, conforme con las normas de la Ley del Impuesto a la Renta, les corresponda tributar sobre el total de las remuneraciones gravadas que vaya a percibir en el año, reducido en el importe de las deducciones aceptadas (7 UIT).

Artículo 75°, D.S. N° 179-2004-EF (08.12.2004)

CÁLCULO DE RETENCIÓN DE QUINTA CATEGORÍA A PARTIR DEL 01.01.2015



Cabe anotar que la deducción de las 7 UIT opera de manera conjunta, tanto respecto de las rentas de cuarta categoría como de las correspondientes a la quinta categoría, de modo tal que los contribuyentes que obtengan rentas de ambas categorías sólo podrán deducir este monto por una sola vez.

Artículo 46°, D.S. N° 179-2004-EF (08.12.2004)

Respecto de las utilidades de la empresa, se ha dispuesto que la retención del Impuesto a la Renta de quinta categoría, a los trabajadores que perciban este beneficio, será efectuada en el mes en que se ponga a disposición del trabajador dicho beneficio.

Artículo 41° e), D.S. N° 179-2004-EF (08.12.2004)

1.5. Retención en casos especiales

a. Trabajadores que perciban remuneración variable

Si las remuneraciones del trabajador son variables, se aplicará el procedimiento detallado en el numeral anterior. Sin embargo, para efectos de determinar la remuneración mensual, el empleador podrá optar por considerar como remuneración mensual el promedio de las remuneraciones pagadas en ese mes y en los dos meses anteriores. Para el cálculo del promedio, así como de la remuneración

anual proyectada, no se considerarán las gratificaciones ordinarias. A este resultado se le sumarán las gratificaciones extraordinarias y, en su caso, las participaciones de los trabajadores en las utilidades, que hubieran sido puestas a disposición de los mismos en el mes de la retención.

En el caso de trabajadores con remuneración variable que se incorporen con posterioridad al 1 de enero, el empleador practicará la retención sólo después de transcurrido un período de 3 meses completos, contados a partir de la fecha de incorporación del trabajador.

Artículo 41° a), D.S. N° 122-94-EF (21.09.94)

b. Trabajadores que se incorporen con posterioridad al 1 de enero

Para aplicar el procedimiento de retención a trabajadores que se incorporen con posterioridad al 1 de enero, el empleador tomará como base la remuneración que corresponda al mes de su incorporación.

Artículo 41° a), D.S. N° 122-94-EF (21.09.94)

c. Trabajadores que hubieran percibido remuneraciones de más de un empleador en un mismo ejercicio

Para efectos de la retención de aquellos trabajadores que perciban dos o más remuneraciones consideradas como rentas de quinta categoría en un mismo ejercicio, el nuevo empleador considerará las remuneraciones y retenciones acreditadas según el certificado de retenciones de quinta categoría, que el trabajador presentará al empleador que pague la mayor remuneración.

Si la remuneración del trabajador es variable, el nuevo empleador podrá optar, al practicar la primera retención, por considerar como remuneración mensual el promedio de las remuneraciones pagadas en ese mes y en los 2 meses inmediatamente anteriores (al igual que el procedimiento detallado para trabajadores de remuneración variable), computando a ese efecto las retribuciones pagadas en el mismo ejercicio gravable por los empleadores anteriores.

Artículo 41° c), D.S. N° 122-94-EF (21.09.94)

d. Trabajadores cuya relación laboral termina en el curso del ejercicio gravable

Cuando en el curso del ejercicio gravable se de por terminado el contrato de trabajo, el empleador determinará con carácter de ajuste final, la retención correspondiente al mes en que tenga lugar ese hecho; sumando a ese efecto todas las remuneraciones y gratificaciones obtenidas por el trabajador en el ejercicio, incluidas las remuneraciones gravadas percibidas con motivo de la terminación del contrato, así como la participación en las utilidades y todo otro ingreso puesto a disposición del mismo. A esta suma se le restará la deducción de las 7 UIT y los gastos por donaciones si es que los hubiese. Al resultado así determinado se le aplicarán las tasas previstas. Calculado el impuesto, se le deducirán las retenciones efectuadas, determinándose así el monto de la retención correspondiente al ajuste final.

Artículo 41° d), D.S. N° 122-94-EF (21.09.94)

1.6. Base imponible

Son rentas de quinta categoría las obtenidas por:

- a. El trabajo personal prestado en relación de dependencia (incluidos cargos públicos, electivos o no) como sueldos, salarios, asignaciones, emolumentos, primas, dietas, gratificaciones, bonificaciones, aguinaldos, comisiones, compensaciones en dinero o en especie, gastos de representación y, en general, toda retribución por servicios personales. Así, también son rentas de quinta categoría los haberes que les correspondería percibir en el país y en moneda nacional, conforme a su grado y categoría, a los funcionarios públicos que por razón del servicio o comisión especial que realizan, se encuentran en el exterior. En relación con lo antes señalado, son rentas de quinta categoría:
 - Las asignaciones que por concepto de gastos de representación se otorgan directamente al servidor.
 - Las retribuciones por servicios prestados en relación de dependencia, percibidas por los socios de cualquier sociedad, incluidos los socios industriales o de carácter similar, así como las que

se asignen los titulares de empresas individuales de responsabilidad limitada y los socios de cooperativas de trabajo; siempre que se encuentren incluidas en el libro de planillas que de conformidad con las normas laborales están obligadas a llevar.

- El capital de retiro que se abone a los servidores conforme con el artículo 2° del D.Ley N° 14525 (20.06.63), por la parte proporcional al aporte de los empleadores, no estando afecta al impuesto la parte correspondiente al aporte de los servidores.
- b. Las rentas vitalicias y pensiones que tengan su origen en el trabajo personal, tales como jubilación, montepío e invalidez, y cualquier otro ingreso que tenga su origen en el trabajo personal.
- c. Las participaciones de los trabajadores, ya sea que provengan de las asignaciones anuales o de cualquier otro beneficio otorgado en sustitución de las mismas.
- d. Los ingresos provenientes de cooperativas de trabajo que perciban los socios.
- e. Los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda. También se consideran como rentas de quinta categoría, los ingresos que los asociados a las sociedades civiles o de hecho o miembros de asociaciones que ejerzan cualquier profesión, arte, ciencia u oficio, obtengan como retribución a su trabajo personal, siempre que no participen en la gestión de dichas entidades. En este caso no se requiere que estos servicios se presten en las condiciones señaladas en el párrafo anterior.
- f. Los ingresos obtenidos por la prestación de servicios en principio considerados de cuarta categoría, efectuados para un contratante con el cual se mantenga simultáneamente una relación laboral de dependencia. No se incluyen las rentas de cuarta categoría obtenidas por el desempeño de funciones de director de empresas, síndico, mandatario, gestor de negocios, albacea y actividades similares. Los supuestos incluidos en los incisos e. y f. son considerados como rentas de quinta categoría pero sólo para efectos del Impuesto a la Renta y se consignan en el "Libro de Retenciones incisos e) y f) del artículo 34° de la Ley del Impuesto a la Renta".

Artículo 34°, D.S. N° 179-2004-EF (08.12.2004) y artículo 20°, D.S. N° 122-94-EF (21.09.94)

1.7. Deducciones permitidas

Para efectos de determinar la renta neta de quinta categoría, sobre la cual habrá de aplicarse las tasas establecidas, según corresponda, deberán deducirse anualmente de la renta bruta, es decir del total de ingresos percibidos afectos al impuesto a la renta de quinta categoría, 7 UIT. En caso el contribuyente percibiera rentas de 4ta. y 5ta. categoría sólo podrá deducirse este mismo monto por ambas.

Artículo 46°, D.S. N° 179-2004-EF (08.12.2004) y artículo 26°, D.S. N° 122-99-EF (21.09.99)

1.8. Ingresos inafectos

No se consideran rentas las cantidades que percibe el servidor por la prestación del servicio en lugar distinto al de su residencia habitual, tales como gastos de viaje, viáticos por gastos de alimentación y hospedaje, gastos de movilidad y otros gastos exigidos por la naturaleza de sus labores, siempre que no constituyan sumas que por su monto revelen el propósito de evadir el impuesto.

Artículo 34° a), D.S. N° 179-2004-EF (08.12.2004)

Tampoco se consideran rentas de quinta categoría las retribuciones que se asignen los dueños de empresas unipersonales.

Artículo 20° c.4), D.S. N° 122-94-EF (21.09.94)

Son ingresos inafectos al impuesto:

- Las indemnizaciones previstas por las disposiciones laborales vigentes. Entre estas tenemos:
 - Indemnización por vacaciones no gozadas oportunamente.
 - Indemnización por retención indebida de CTS.

- Indemnización por despido arbitrario (sea una relación laboral por tiempo determinado o indeterminado) u hostilidad.
- Indemnización por no reincorporar a un trabajador cesado en un procedimiento de cese colectivo, cuando correspondía.
- Indemnización por realizar horas extras impuestas por el empleador.

También están inafectas, las cantidades que se abonen de producirse el cese del trabajador en el marco de las alternativas previstas en el inciso b) del artículo 48° de la LPCL, D.S. N° 003- 97-TR y en aplicación de los programas o ayudas a que hace referencia el artículo 47° de la LFPL, D.S. N° 002-97-TR (acuerdos para extinguir los contratos de trabajo por causas objetivas o ayudas que fomenten la constitución de nuevas empresas por parte de los trabajadores que en forma voluntaria opten por extinguir su vínculo laboral), hasta un monto equivalente al de la indemnización que correspondería al trabajador en caso de despido injustificado (una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones).

- Las indemnizaciones que se reciban por causa de muerte o incapacidad producidas por accidentes o enfermedades, sea que se originen en el régimen de la seguridad social, en un contrato de seguro (como las que se obtienen de conformidad con el D.Leg. N° 688), en sentencia judicial, en transacciones o de cualquier otra forma, salvo las previstas en el artículo 2° inciso b) de la Ley del Impuesto a la Renta (indemnizaciones que no impliquen la reparación de un daño y la diferencia entre el valor actualizado de las primas o cuotas pagadas por los asegurados y las sumas que los aseguradores entreguen a aquéllos al cumplirse el plazo estipulado en los contratos dotales del seguro de vida y los beneficios o participaciones en seguros sobre la vida que obtengan los asegurados).

Artículo 18°, D.S. N° 179-2004-EF (08.12.2004)

- El incremento del 3% que percibió el trabajador al afiliarse al SPP, así como los aportes voluntarios del empleador.

Artículo 74°, D.S. N° 054-97-EF (14.05.97), artículos 8° b) y 71°, Decreto Ley N° 25897 (06.12.92)

- La compensación por tiempo de servicios, las rentas vitalicias y las pensiones que tengan su origen en el trabajo personal, tales como jubilación, montepío e invalidez.

Artículo 18° c) y d), D.S. N° 179-2004-EF (08.12.2004)

- Los subsidios por incapacidad temporal, maternidad y lactancia.

Artículo 18° e), D.S. N° 179-2004-EF (08.12.2004)

1.9. Ingresos exonerados

Se encuentran exoneradas del Impuesto a la Renta de quinta categoría las remuneraciones que perciban, por el ejercicio de su cargo en el país, los funcionarios y empleados de organismos internacionales considerados como tales dentro de la estructura organizacional de los gobiernos extranjeros, instituciones oficiales extranjeras y organismos internacionales, siempre que los convenios constitutivos así lo establezcan.

Artículo 19° e), D.S. N° 179-2004-EF (08.12.2004)

1.10. Forma y plazo para el pago

El pago (vía retención del empleador) y la presentación de la declaración respectiva debe efectuarse mediante el PDT 601 - Planilla Electrónica PLAME, según corresponda, de acuerdo con el cronograma que fija la SUNAT anualmente.

1.11. Obligaciones del empleador en caso de retenciones en exceso por rentas de quinta categoría

- a. Tratándose de retenciones en exceso que resulten de la liquidación correspondiente al mes en que opere la terminación del contrato de trabajo o cese del vínculo laboral, antes del cierre del ejercicio,

se aplicarán las siguientes normas:

1. El empleador devolverá al trabajador, en el último mes del contrato, el exceso retenido.
2. El empleador compensará la devolución efectuada al trabajador con el monto de las retenciones que por el referido mes haya practicado a otros trabajadores. Cuando el empleador no pueda compensar con otras retenciones la devolución efectuada, podrá optar por aplicar la parte no compensada:
 - A la retención que por los meses siguientes deba efectuar a otros trabajadores.
 - Solicitar su devolución a la SUNAT.
- b) Cuando con posterioridad al cierre del ejercicio se determinen retenciones en exceso por rentas de quinta categoría efectuadas a contribuyentes que no se encuentren obligados a presentar declaración, serán de aplicación las disposiciones que la SUNAT establezca para tal efecto. Actualmente, la norma aplicable para estos efectos es la Resolución N° 036-98/SUNAT (21.03.98).

Artículo 42°, D.S. N° 122-94-EF (21.09.94)

1.12. Tasas

UIT Y ESCALAS PARA LA RETENCIÓN DEL IMPUESTO A LA RENTA		
Aplicación	UIT S/. 3 850,00 ⁽¹⁾	
Escala ⁽²⁾	Renta Imponible (Renta Neta Global)	
	- Hasta S/. 19 250,00 (5 UIT)	8%
	- Más de S/. 19 250,00 (5 UIT) y hasta S/. 77 000,00 (20 UIT)	14%
	- Más de S/. 77 000,00 (20 UIT) y hasta S/. 134 750,00 (35 UIT)	17%
	- Más de S/. 134 750,00 (35 UIT) y hasta S/. 173 250,00 (45 UIT)	20%
Deducciones	UIT	
	Total a deducir	
	S/. 3 850,00 x 7 = S/. 26 950,00	

(1) La UIT ha sido fijada para el ejercicio 2015 en S/. 3 850,00, según el D.S. N° 374-2014-EF.

(2) Ley N° 30296 (31.12.2004).

CAPÍTULO 49

Otras contribuciones: SENATI, CONAFOVICER y SENCICO

1. Contribución al SENATI

1.1. Sujetos de la contribución

Son sujetos de la contribución al Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial - SENATI:

a. Personas naturales y empresas que desarrollen actividades industriales

Las personas naturales y jurídicas que desarrollen actividades industriales comprendidas en la Categoría C de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas de las Naciones Unidas (Revisión 4), es decir aquéllas que se dediquen a la industria manufacturera, siendo la base de cálculo el total de las remuneraciones que otorguen a sus trabajadores⁽¹⁵⁴⁾.

Base Legal: Artículo 11°, Ley N° 26272 (01.01.94) y artículo 3° a), D.S. N° 139-94-EF (08.11.94)

b. Empresas que desarrollen otras actividades económicas además de la industrial

En el caso de las empresas que ejerzan otras actividades económicas además de la industrial, la contribución afectará únicamente a las remuneraciones que correspondan al personal dedicado a la actividad industrial y a labores de instalación, reparación y mantenimiento.

Base Legal: Artículo 11°, Ley N° 26272 (01.01.94) y artículo 2° b), D.S. N° 139-94-EF (08.11.94)

c. Empresas no comprendidas en la Categoría C de la “Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas de las Naciones Unidas (Revisión 4)”

Las empresas que no desarrollan actividades comprendidas en la Categoría C de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas de las Naciones Unidas (Revisión 4), pagarán la contribución sólo sobre las remuneraciones del personal dedicado a labores de instalación, reparación y mantenimiento realizadas tanto a favor de la propia empresa como de terceros.

No obstante lo anterior, no están obligadas al pago de esta contribución, las empresas que se dediquen a la instalación, reparación y mantenimiento dentro de la actividad de la construcción, comprendidas en la Categoría “F” División 41, 42 y 43 de la CIIU (Revisión 4) que están afectas a la contribución al SENCICO.

Base Legal: Artículo 12° Ley N° 26272 (01.01.94), modificados por el artículo 1° de la Ley N° 26449 (07.05.95) y artículo 2° c), D.S. N° 139-94-EF (08.11.94)

Conforme lo establecido en el Acuerdo del Consejo Nacional de SENATI N° 033-2003, para determinar la actividad económica que realiza la empresa se tomará en cuenta lo siguiente:

- Actividades que constituyen el objeto social de la empresa, según lo establecido en los Estatutos de la empresa.
- Actividades declaradas por la empresa en el RUC.
- Actividades declaradas por la empresa en el Padrón de Contribuyentes del SENATI.

(154) Si la empresa tiene trabajadores dedicados a actividades comerciales (venta de sus propios productos y de productos adquiridos a terceros) estarán afectos a la contribución al SENATI el 50% de la remuneración de este personal. Ello según lo establecido en la Resolución del Tribunal Fiscal N° 6972 del 05.04.72, criterio recogido en el Acuerdo del Consejo Nacional del SENATI N° 033-2003.

ESTRUCTURA DE LA CIU REVISIÓN 4

Sección	División	Grupo	Clase	Descripción de categorías de la CIU Revisión 4
C				Industrias manufactureras
	10			Elaboración de productos alimenticios
		101		Elaboración y conservación de carne
			1010	Elaboración y conservación de carne
		102		Elaboración y conservación de pescado, crustáceos y moluscos
			1020	Elaboración y conservación de pescado, crustáceos y moluscos
		103		Elaboración y conservación de frutas, legumbres y hortalizas
			1030	Elaboración y conservación de frutas, legumbres y hortalizas
		104		Elaboración de aceites y grasas de origen vegetal y animal
			1040	Elaboración de aceites y grasas de origen vegetal y animal
		105		Elaboración de productos lácteos
			1050	Elaboración de productos lácteos
		106		Elaboración de productos de molinería, almidones y productos derivados del almidón
			1061	Elaboración de productos de molinería
			1062	Elaboración de almidones y productos derivados del almidón
		107		Elaboración de otros productos alimenticios
			1071	Elaboración de productos de panadería
			1072	Elaboración de azúcar
			1073	Elaboración de cacao y chocolate y de productos de confitería
			1074	Elaboración de macarrones, fideos, alcuizuz y productos farináceos similares
			1075	Elaboración de comidas y platos preparados
			1079	Elaboración de otros productos alimenticios n.c.p.
		108		Elaboración de piensos preparados para animales
			1080	Elaboración de piensos preparados para animales
	11			Elaboración de bebidas
		110		Elaboración de bebidas
			1101	Destilación, rectificación y mezcla de bebidas alcohólicas
			1102	Elaboración de vinos
			1103	Elaboración de bebidas malteadas y de malta
			1104	Elaboración de bebidas no alcohólicas; producción de aguas minerales y otras aguas embotelladas
	12			Elaboración de productos de tabaco
		120		Elaboración de productos de tabaco
			1200	Elaboración de productos de tabaco
	13			Fabricación de productos textiles
		131		Hilatura, tejedura y acabado de productos textiles
			1311	Preparación e hilatura de fibras textiles
			1312	Tejedura de productos textiles
			1313	Acabado de productos textiles
		139		Fabricación de otros productos textiles
			1391	Fabricación de tejidos de punto y ganchillo
			1392	Fabricación de artículos confeccionados de materiales textiles, excepto prendas de vestir
			1393	Fabricación de tapices y alfombras
			1394	Fabricación de cuerdas, cordeles, bramantes y redes
			1399	Fabricación de otros productos textiles n.c.p.
	14			Fabricación de prendas de vestir
		141		Fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel
			1410	Fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel
		142		Fabricación de artículos de piel
			1420	Fabricación de artículos de piel
		143		Fabricación de artículos de punto y ganchillo
			1430	Fabricación de artículos de punto y ganchillo
	15			Fabricación de productos de cuero y productos conexos

ESTRUCTURA DE LA CIU REVISIÓN 4

Sección	División	Grupo	Clase	Descripción de categorías de la CIU Revisión 4
			151	Curtido y adobo de cueros; fabricación de maletas, bolsos de mano y artículos de talabartería y guarnicionería; adobo y teñido de pieles
			1511	Curtido y adobo de cueros; adobo y teñido de pieles
			1512	Fabricación de maletas, bolsos de mano y artículos similares, y de artículos de talabartería y guarnicionería
			152	Fabricación de calzado
			1520	Fabricación de calzado
16				Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles; fabricación de artículos de paja y de materiales trenzables
			161	Aserrado y acepilladura de madera
			1610	Aserrado y acepilladura de madera
			162	Fabricación de productos de madera, corcho, paja y materiales trenzables
			1621	Fabricación de hojas de madera para enchapado y tableros a base de madera
			1622	Fabricación de partes y piezas de carpintería para edificios y construcciones
			1623	Fabricación de recipientes de madera
			1629	Fabricación de otros productos de madera; fabricación de artículos de corcho, paja y materiales trenzables
17				Fabricación de papel y de productos de papel
			170	Fabricación de papel y de productos de papel
			1701	Fabricación de pasta de madera, papel y cartón
			1702	Fabricación de papel y cartón ondulado y de envases de papel y cartón
			1709	Fabricación de otros artículos de papel y cartón
18				Impresión y reproducción de grabaciones
			181	Impresión y actividades de servicios relacionadas con la impresión
			1811	Impresión
			1812	Actividades de servicios relacionadas con la impresión
			182	Reproducción de grabaciones
			1820	Reproducción de grabaciones
19				Fabricación de coque y productos de la refinación del petróleo
			191	Fabricación de productos de hornos de coque
			1910	Fabricación de productos de hornos de coque
			192	Fabricación de productos de la refinación del petróleo
			1920	Fabricación de productos de la refinación del petróleo
20				Fabricación de sustancias y productos químicos
			201	Fabricación de sustancias químicas básicas, de abonos y compuestos de nitrógeno y de plásticos y caucho sintético en formas primarias
			2011	Fabricación de sustancias químicas básicas
			2012	Fabricación de abonos y compuestos de nitrógeno
			2013	Fabricación de plásticos y caucho sintético en formas primarias
			202	Fabricación de otros productos químicos
			2021	Fabricación de plaguicidas y otros productos químicos de uso agropecuario
			2022	Fabricación de pinturas, barnices y productos de revestimiento similares, tintas de imprenta y masillas
			2023	Fabricación de jabones y detergentes, preparados para limpiar y pulir, perfumes y preparados de tocador
			2029	Fabricación de otros productos químicos n.c.p.
			203	Fabricación de fibras artificiales
			2030	Fabricación de fibras artificiales
21				Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico
			210	Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico
			2100	Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico

ESTRUCTURA DE LA CIIU REVISIÓN 4

Sección	División	Grupo	Clase	Descripción de categorías de la CIIU Revisión 4
22				Fabricación de productos de caucho y de plástico
221				Fabricación de productos de caucho
2211				Fabricación de cubiertas y cámaras de caucho; recauchutado y renovación de cubiertas de caucho
2219				Fabricación de otros productos de caucho
222				Fabricación de productos de plástico
2220				Fabricación de productos de plástico
23				Fabricación de otros productos minerales no metálicos
231				Fabricación de vidrio y productos de vidrio
2310				Fabricación de vidrio y productos de vidrio
239				Fabricación de productos minerales no metálicos n.c.p.
2391				Fabricación de productos refractarios
2392				Fabricación de materiales de construcción de arcilla
2393				Fabricación de otros productos de porcelana y de cerámica
2394				Fabricación de cemento, cal y yeso
2395				Fabricación de artículos de hormigón, cemento y yeso
2396				Corte, talla y acabado de la piedra
2399				Fabricación de otros productos minerales no metálicos n.c.p.
24				Fabricación de metales comunes
241				Industrias básicas de hierro y acero
2410				Industrias básicas de hierro y acero
242				Fabricación de productos primarios de metales preciosos y otros metales no ferrosos
2420				Fabricación de productos primarios de metales preciosos y otros metales no ferrosos
243				Fundición de metales
2431				Fundición de hierro y acero
2432				Fundición de metales no ferrosos
25				Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo
251				Fabricación de productos metálicos para uso estructural, tanques, depósitos y recipientes de metal
2511				Fabricación de productos metálicos para uso estructural
2512				Fabricación de tanques, depósitos y recipientes de metal
2513				Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de agua caliente para calefacción central
252				Fabricación de armas y municiones
2520				Fabricación de armas y municiones
259				Fabricación de otros productos elaborados de metal; actividades de servicios de trabajo de metales
2591				Forja, prensado, estampado y laminado de metales; pulvimetalurgia
2592				Tratamiento y revestimiento de metales; maquinado
2593				Fabricación de artículos de cuchillería, herramientas de mano y artículos de ferretería
2599				Fabricación de otros productos elaborados de metal n.c.p.
26				Fabricación de productos de informática, de electrónica y de óptica
261				Fabricación de componentes y tableros electrónicos
2610				Fabricación de componentes y tableros electrónicos
262				Fabricación de ordenadores y equipo periférico
2620				Fabricación de ordenadores y equipo periférico
263				Fabricación de equipo de comunicaciones
2630				Fabricación de equipo de comunicaciones
264				Fabricación de aparatos electrónicos de consumo
2640				Fabricación de aparatos electrónicos de consumo
265				Fabricación de equipo de medición, prueba, navegación y control y de relojes
2651				Fabricación de equipo de medición, prueba, navegación y control
2652				Fabricación de relojes
266				Fabricación de equipo de irradiación y equipo electrónico de uso médico y terapéutico
2660				Fabricación de equipo de irradiación y equipo electrónico de uso médico y terapéutico
267				Fabricación de instrumentos ópticos y equipo fotográfico
2670				Fabricación de instrumentos ópticos y equipo fotográfico

ESTRUCTURA DE LA CIU REVISIÓN 4

Sección	División	Grupo	Clase	Descripción de categorías de la CIU Revisión 4
		268		Fabricación de soportes magnéticos y ópticos
		2680		Fabricación de soportes magnéticos y ópticos
27				Fabricación de equipo eléctrico
		271		Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos y aparatos de distribución y control de la energía eléctrica
		2710		Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos y aparatos de distribución y control de la energía eléctrica
		272		Fabricación de pilas, baterías y acumuladores
		2720		Fabricación de pilas, baterías y acumuladores
		273		Fabricación de cables y dispositivos de cableado
		2731		Fabricación de cables de fibra óptica
		2732		Fabricación de otros hilos y cables eléctricos
		2733		Fabricación de dispositivos de cableado
		274		Fabricación de equipo eléctrico de iluminación
		2740		Fabricación de equipo eléctrico de iluminación
		275		Fabricación de aparatos de uso doméstico
		2750		Fabricación de aparatos de uso doméstico
		279		Fabricación de otros tipos de equipo eléctrico
		2790		Fabricación de otros tipos de equipo eléctrico
28				Fabricación de maquinaria y equipo n.c.p.
		281		Fabricación de maquinaria de uso general
		2811		Fabricación de motores y turbinas, excepto motores para aeronaves, vehículos automotores y motocicletas
		2812		Fabricación de equipo de propulsión de fluidos
		2813		Fabricación de otras bombas, compresores, grifos y válvulas
		2814		Fabricación de cojinetes, engranajes, trenes de engranajes y piezas de transmisión
		2815		Fabricación de hornos, hogares y quemadores
		2816		Fabricación de equipo de elevación y manipulación
		2817		Fabricación de maquinaria y equipo de oficina (excepto ordenadores y equipo periférico)
		2818		Fabricación de herramientas de mano motorizadas
		2819		Fabricación de otros tipos de maquinaria de uso general
		282		Fabricación de maquinaria de uso especial
		2821		Fabricación de maquinaria agropecuaria y forestal
		2822		Fabricación de maquinaria para la conformación de metales y de máquinas herramienta
		2823		Fabricación de maquinaria metalúrgica
		2824		Fabricación de maquinaria para la explotación de minas y canteras y para obras de construcción
		2825		Fabricación de maquinaria para la elaboración de alimentos, bebidas y tabaco
		2826		Fabricación de maquinaria para la elaboración de productos textiles, prendas de vestir y cueros
		2829		Fabricación de otros tipos de maquinaria de uso especial
29				Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques
		291		Fabricación de vehículos automotores
		2910		Fabricación de vehículos automotores
		292		Fabricación de carrocerías para vehículos automotores; fabricación de remolques y semirremolques
		2920		Fabricación de carrocerías para vehículos automotores; fabricación de remolques y semirremolques
		293		Fabricación de partes, piezas y accesorios para vehículos automotores
		2930		Fabricación de partes, piezas y accesorios para vehículos automotores
30				Fabricación de otro equipo de transporte
		301		Construcción de buques y otras embarcaciones
		3011		Construcción de buques y estructuras flotantes
		3012		Construcción de embarcaciones de recreo y de deporte
		302		Fabricación de locomotoras y material rodante
		3020		Fabricación de locomotoras y material rodante
		303		Fabricación de aeronaves, naves espaciales y maquinaria conexa
		3030		Fabricación de aeronaves, naves espaciales y maquinaria conexa

ESTRUCTURA DE LA CIIU REVISIÓN 4

Sección	División	Descripción de categorías de la CIIU Revisión 4
	Grupo	
	Clase	
	304	Fabricación de vehículos militares de combate
	3040	Fabricación de vehículos militares de combate
	309	Fabricación de equipo de transporte n.c.p.
	3091	Fabricación de motocicletas
	3092	Fabricación de bicicletas y de sillones de ruedas para inválidos
	3099	Fabricación de otros tipos de equipo de transporte n.c.p.
31		Fabricación de muebles
	310	Fabricación de muebles
	3100	Fabricación de muebles
32		Otras industrias manufactureras
	321	Fabricación de joyas, bisutería y artículos conexos
	3211	Fabricación de joyas y artículos conexos
	3212	Fabricación de bisutería y artículos conexos
	322	Fabricación de instrumentos de música
	3220	Fabricación de instrumentos de música
	323	Fabricación de artículos de deporte
	3230	Fabricación de artículos de deporte
	324	Fabricación de juegos y juguetes
	3240	Fabricación de juegos y juguetes
	325	Fabricación de instrumentos y materiales médicos y odontológicos
	3250	Fabricación de instrumentos y materiales médicos y odontológicos
	329	Otras industrias manufactureras n.c.p.
	3290	Otras industrias manufactureras n.c.p.
33		Reparación e instalación de maquinaria y equipo
	331	Reparación de productos elaborados de metal, maquinaria y equipo
	3311	Reparación de productos elaborados de metal
	3312	Reparación de maquinaria
	3313	Reparación de equipo electrónico y óptico
	3314	Reparación de equipo eléctrico
	3315	Reparación de equipo de transporte, excepto vehículos automotores
	3319	Reparación de otros tipos de equipo
	332	Instalación de maquinaria y equipo industriales
	3320	Instalación de maquinaria y equipo industriales

1.2. Base imponible

a. Remuneración afecta

La contribución al SENATI grava el total de las remuneraciones que paguen a sus trabajadores las empresas que desarrollen actividades industriales manufactureras según la Categoría C de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas de las Naciones Unidas (Revisión 4) - industrias manufactureras. Para estos efectos, deberá entenderse por remuneración todo pago que perciba el trabajador sujeto a contrato de trabajo, cualquiera sea su origen, naturaleza o denominación, por la prestación de sus servicios, conforme a lo señalado en los artículos 6° y 7° del D.S. N° 003-97-TR.

Base Legal: Artículo 11°, Ley N° 26272 (01.01.94) y artículo 3°, D.S. N° 139-94-EF (08.11.94)

b. Remuneración inafecta

No se considera remuneración afecta a la contribución:

- Las gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad, en razón del trabajo o con motivo del cese.

- Las asignaciones que se otorguen por nacimiento de hijo, matrimonio, fallecimiento y otras de semejante naturaleza.
- La compensación por tiempo de servicios.
- La participación en las utilidades de la empresa.
- El costo o valor de las condiciones de trabajo.
- El valor de la movilidad, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado.
- Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores de su propia producción, en cumplimiento de convenios colectivos de trabajo.
- Las pensiones de jubilación y/o invalidez a cargo de la empresa.
- Los montos otorgados al trabajador para el cumplimiento de sus labores o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y similares, siempre que no sean de libre disponibilidad del trabajador y que por su monto o naturaleza no revelen el propósito de evadir la contribución.

Base Legal: Artículo 11° Ley N° 26272 (01.01.94) y artículos 3° y 4° D.S. N° 139-94-EF (08.11.94)

- Las gratificaciones y aguinaldos por Navidad y Fiestas Patrias, además de las bonificaciones extraordinarias que de ellas se desprenden. Inafectación vigente hasta el 31.12.2014.

Base Legal: Ley 29351 (01.05.2009) y Ley N° 29714 (19.06.2011)

Asimismo, en aplicación del artículo 7° de la LPCL, tampoco estarán gravadas con dicha contribución:

- La canasta de Navidad y similares.
- La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.
- El refrigerio que no constituya alimentación principal, entendiéndose como tal el desayuno, almuerzo o refrigerio de medio día cuando lo sustituya y la cena o comida.

La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo, por ser indispensable para la prestación del servicio o cuando se derive de mandato legal. Tampoco tiene carácter remunerativo las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

Base Legal: Artículo 4°, D.S. N° 139-94-EF (08.11.94), artículos 19° y 20°, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97)

1.3. Tasa

La tasa de la contribución al SENATI es de:

TASA	AÑO
A partir de 1997	0,75%

1.3.1. Exoneraciones de la contribución

Están exonerados de la Contribución al SENATI las empresas que durante el año anterior hubieran tenido un promedio de veinte (20) trabajadores o menos dedicados a las actividades económicas indicadas en el numeral 1.

Base Legal: Artículo 13° Ley N° 26272 (01.01.94)

1.4. Pago de la contribución

1.4.1. Inscripción en el SENATI

Las personas naturales o jurídicas que resulten obligadas al pago de la contribución, tienen la obligación de inscribirse en el Padrón de Contribuyentes del SENATI, para ello utilizarán el

formulario aprobado para tal efecto por dicha entidad, al cual deberán adjuntar lo siguiente:

– Carta dirigida a la zonal del SENATI. Para ello utilizarán el formulario aprobado para tal efecto por dicha entidad, al cual deberán adjuntar lo siguiente:

- Copia del RUC de la empresa.
- Copia de la Licencia de Funcionamiento.
- Copia de la Escritura Pública de Constitución de la empresa.
- Último PDT impreso.

En caso de incumplimiento de la inscripción, el SENATI efectuará ésta de oficio.

Base Legal: Artículo 8°, D.S. N° 139-94-EF (08.11.94)

**Servicio Nacional de Adiestramiento Industrial**

Ley N° 26272 D.S. N°139-94 EF

Registro N°

Año:

DECLARACIÓN DE REGISTRO DEL CONTRIBUYENTE**Nombre o Razón Social:****Dirección de la Empresa:** N°
Jirón-Avenida-Calle

Teléfono: E-mail: Distrito:

Provincia: Departamento:

Domicilio Fiscal: N°
Jirón-Avenida-Calle**Actividad Económica:** C.I.U. N°**Actividad Específica:****Actividad de Instalación Reparación y Mantenimiento:**

N° R.U.C.: Inicio Actividades (mes y año):

Establecimientos - Anexos:

Observaciones:

.....

.....		
Lugar y Fecha	Nombres y Apellidos del Representante Legal	Firma y Sello

Para uso exclusivo del SENATI (No llenar los siguientes espacios)

Afecto	☐	Desde:	Hasta:
No afecto	☐	Desde:	Hasta:

Recepción	INSCRIPCIÓN DE OFICIO			
	Fiscalizador			Firma
	Fecha:	☐	☐	☐
				V° B° Jefe de Fiscalización y Recaudación

CANTIDAD DE TRABAJADORES																		
	A ñ o : A ñ o .			A ñ o : A ñ o .			A ñ o : A ñ o .			A ñ o : A ñ o .			A ñ o : A ñ o .			A ñ o : A ñ o .		
	Empleados	Obreros	Total	Empleados	Obreros	Total	Empleados	Obreros	Total	Empleados	Obreros	Total	Empleados	Obreros	Total	Empleados	Obreros	Total
Enero	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.
Febrero	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.
Marzo	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.
Abril	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.
Mayo	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.
Junio	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.
Julio	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.
Agosto	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.
Setiembre	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.
Octubre	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.
Noviembre	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.
Diciembre	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.
TOTAL	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.	#.

PARA USO EXCLUSIVO DE SENATI (No llene los siguientes espacios)

Promedios			
1er año	De	a	
2do año	De	a	
3er año	De	a	
4to año	De	a	
5to año	De	a	
6to año	De	a	

1.4.2. Cupones de pago

Como consecuencia de la inscripción antes mencionada, el contribuyente recibirá anualmente en su domicilio fiscal los cupones que deberá hacer efectivos durante el año a efectos de cumplir con el pago de la contribución al SENATI.

Base Legal: Artículo 11°, D.S. N° 139-94-EF (08.11.94)

1.4.3. Plazo para el pago

El pago de la contribución se efectuará dentro de los doce (12) días hábiles del mes siguiente a aquél en que se abonen las remuneraciones a los trabajadores.

Base Legal: Artículos 7° y 11°, D.S. N° 139-94-EF (08.11.94)

1.4.4. Incumplimiento en el pago

Son aplicables al pago de la contribución al SENATI las normas del Código Tributario relacionadas con la cobranza de contribuciones no pagadas oportunamente, así como los recargos por intereses y multas que ello genere.

La cobranza de contribuciones no pagadas oportunamente y de los recargos que la demora origine se realizará mediante acción coactiva.

Base Legal: Artículos 14° y 15° Ley N° 26272 (01.01.94) y artículos 8° y 11° D.S. N° 139-94-EF (08.11.94)

1.5. Otras obligaciones

1.5.1. Presentación de la declaración jurada anual

Todos los sujetos de la contribución descritos en el numeral 1 deberán presentar al SENATI una declaración jurada anual en el mes de junio, en la que consignarán la cantidad de personal que labora en la empresa, así como la información adicional que así lo determine el Consejo Nacional de dicha entidad. Para ello utilizarán el formulario que apruebe el SENATI cada año.

Base Legal: Artículo 10°, D.S. N° 139-94-EF (08.11.94)

1.5.2. Comunicación de la modificación o cese de actividades

Las personas naturales o jurídicas que resulten obligadas al pago de la contribución, deberán comunicar al SENATI la modificación o cese de sus actividades, dentro del plazo de 30 días de producidos estos hechos.

Base Legal: Artículo 9°, D.S. N° 139-94-EF (08.11.94)

**DECLARACIÓN JURADA DE LA CONTRIBUCIÓN**

(Ley N° 26272 y D.S. 139-94-EF)

Plazo de presentación: 30-06-2015**Zonal:**

Seleccione Zonal

N° de Orden**I. Identificación del Contribuyente**

Razón Social						N° de RUC	
CIU						Actividad Industrial Principal	
Nombre del Representante Legal:						N° de Registro Senati	
Correo Electrónico del Representante							

II. Domicilio de la Empresa

Departamento	Provincia	Distrito	Código Postal	Urbanización, Kilometro
Avenida, Jiron, Calle	Interior, Lote, Manzana	Teléfonos		

III. Domicilio Fiscal

Departamento	Provincia	Distrito	Código Postal	Urbanización, Kilometro
Avenida, Jiron, Calle	Interior, Lote, Manzana	Teléfonos		
Nombre del Contador		Correo Electrónico del Contador		

IV. Información sobre el Personal**Año 2014**

Mes	Nro. de Trabajadores	Base Imponible S/.	Mes	Nro. de Trabajadores	Base Imponible S/.	Mes	Nro. de Trabajadores	Base Imponible S/.
ENERO			MAYO			SETIEMBRE		
FEBRERO			JUNIO			OCTUBRE		
MARZO			JULIO			NOVIEMBRE		
ABRIL			AGOSTO			DICIEMBRE		

Año 2015

Mes	Nro. de Trabajadores	Base Imponible S/.	Mes	Nro. de Trabajadores	Base Imponible S/.	Mes	Nro. de Trabajadores	Base Imponible S/.
ENERO			MARZO			MAYO		
FEBRERO			ABRIL					

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE LOS DATOS CONSIGNADOS EXPRESAN LA VERDAD.

Lugar y fecha : _____

Sello y Firma del Representante Legal

Nota: la declaración Jurada deberá ser presentada en la Sede Zonal o en cualquier de las unidades operativas del SENATI, de su jurisdicción:

Piura-Tumbes	Lima-Callao	Ica-Ayacucho
U.O Piura 073-307345	Sede Central 208-9999	U.O Pisco 056-532911
U.O Tumbes 072-523244	U.O Surquillo 271-8348	U.O Chincha 056-263011
U.O Talara 073-382900	U.O Villa El Salvador 491-0733	U.O Ica 056-403351
U.O Paico 073-312617	U.O S.J. de Miraflores 450-9698	U.O Ayacucho 066-312991
U.O Sechura 073-377402	U.O Lince 472-6164	
U.O Sullana 073-508011	U.O S.J. de Lurigancho 387-1965	Cusco-Apurimac-Madre de Dios
	U.O Callao 533-2109	U.O Cusco 084-227171
Lambayeque-Cajamarca Norte	U.O Huacho 232-2677	U.O Abancay 083-321658
U.O Chiclayo 074-202473	U.O Cañete 284-8142	U.O Puerto Maldonado 051-328245
	U.O Cercado de Lima 622-3434	U.O Andahuaylas 083-424161
La Libertad	Loreto	Arequipa-Puno
U.O Trujillo 044-271675	U.O Iquitos 065-267319	U.O Arequipa 054-233299
Cajamarca Sur-Amazons	San Martín	U.O Puno 051-367366
U.O Cajamarca 076-348673	U.O Moyobamba 042-562758	U.O Juliaca 051-328233
Ancah	U.O Tarapoto 042-521726	U.O Mollendo 054-534909
U.O Chimbote 043-311764		Moquegua-Tacna
U.O Huaraz 043-422886	Junín-Pasco Huancavelica	U.O Tacna 052-310675
	U.O Huancayo 064-249473	U.O Ilo 053-495533
Ucayali Huánuco	U.O Cerro de Pasco 063-423371	
U.O Pucallpa 061-575007	U.O La Oroya 064-391900	
U.O Huánuco 062-516391	U.O San Ramón 064-531648	
	U.O Río Negro 064-761642	

"La presentación de la Declaración es indispensable para habilitar vuestra capacidad de patrocinio"

2. Contribución al SENCICO

2.1. Sujetos de la contribución

Aportan al Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO), las personas naturales y jurídicas que construyan para sí o para terceros⁽¹⁵⁵⁾ dentro de las actividades comprendidas en la Gran División 45 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas, tales como empresas constructoras, contratistas, arquitectos, ingenieros, maestros de obra, etc.⁽¹⁵⁶⁾

Base Legal: Artículo 21°, D. Leg. N° 147 (15.06.81) y artículo 49°, D.S. N° 032-2001-MTC (18.07.2001)

Consultar el detalle de las actividades que califican como actividades de construcción civil en el capítulo 14 de este Compendio.

Es aplicable a:

- Los contratos de construcción

Contratos de construcción celebrados en el territorio nacional o no y cuyo servicio sea empleado en nuestro país e independiente al lugar donde se perciban los ingresos.

Las actividades a ejecutarse, objeto del contrato deberán encontrarse enmarcados en el clasificador CIIU-45 Construcción de las Naciones Unidas, vigente hasta el 29.01.2010; a partir del 30.01.2010 se aplica el CIIU Sección F Construcción, Revisión 4.

Cabe precisar, que son sujetos de la Contribución al SENCICO, aquellos contribuyentes que desarrollen actividades de construcción con o sin exclusividad.

- Los servicios

Se refiere a los trabajos de instalación, reparación y mantenimiento enmarcados en la actividad de la construcción.

Asimismo, están gravadas con la contribución al SENCICO tanto el contratista principal, como los subcontratistas, por los conceptos que facturen a sus clientes en la medida que realicen actividades enmarcadas en el CIIU - 45, vigente hasta el 29.01.2010; a partir del 30.01.2010 se aplica el CIIU Sección F Construcción, Revisión 4.

2.2. Base imponible

La base de cálculo sobre la cual se aplica la tasa de la contribución está constituida por el total de los ingresos que perciban los sujetos pasivos de la contribución por concepto de materiales, mano de obra, gastos generales, dirección técnica, utilidad y cualquier otro elemento facturado al cliente, cualquiera sea el sistema de contratación de obras.

Base Legal: Artículo 21°, D. Leg. N° 147 (15.06.81)

2.3. Tasa de la contribución

AÑO	TASA
A partir de 1996	0,2%

(155) Según lo establecido en el Oficio N° 193-96-121-0000 de la SUNAT, están gravados con la contribución al SENCICO tanto el contratista como los subcontratistas por los conceptos que facturen a sus clientes.

(156) Aquellos que no realizan actividades empresariales propias del ámbito de la construcción civil, como las consultoras, las inmobiliarias, las dedicadas a venta de materiales, etc., pero que realizan alguna de las operaciones de construcción civil, serán considerados como contribuyentes siempre que realicen dichas operaciones con habitualidad.

Base Legal: Ley N° 26485 (19.06.95)

2.4. Pago del aporte

2.4.1. Inscripción

Los aportantes al SENCICO deberán inscribirse en dicha institución a efectos de poder realizar los aportes respectivos. Para ello deberán presentar la declaración jurada.

2.4.2. Nacimiento de la obligación

La obligación de pago de este aporte se genera desde la fecha de emisión del comprobante de pago, o con la fecha en que se perciben los ingresos, cualquiera sea el hecho que ocurra primero⁽¹⁵⁷⁾.

El pago es exigible a partir del día siguiente de la fecha de vencimiento que dispone el cronograma de pagos de la SUNAT.

2.4.3. Plazo y forma de pago

Las personas naturales o jurídicas deberán efectuar el pago del aporte al SENCICO en el Banco de la Nación o en las entidades bancarias autorizadas por la SUNAT, mediante el Sistema de Pago Fácil.

Realizado el pago, el banco proporcionará un comprobante como constancia del pago efectuado, el mismo que contiene la información proporcionada.

Las fechas de pago son las establecidas por la SUNAT para el pago de los tributos que administra y recauda (ver numeral 9 de la sección correspondiente al RCSSS).

Base Legal: Artículo 22°, D.Leg. N° 147 (15.06.81), modificado por el artículo 31° de la Ley N° 25381 (28.12.91), Res. N° 125-2003/SUNAT (25.06.2003) y comunicado publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 19.07.2004

CÓDIGOS DEL TRIBUTO	
Pago de tributo - SENCICO	7031
Pago de fraccionamiento - SENCICO	7031
D. Leg. N° 848	7033
REFT - Ley N° 27344	7036
SEAP - D. Leg. N° 914	7037
RESIT - Ley N° 27681	7038
Otras multas	6535

2.5. Fiscalización y sanciones

La fiscalización de los aportes al SENCICO corresponde a la SUNAT. Asimismo, para efectos de las sanciones por moras u omisiones en el pago de los aportes al SENCICO, serán de aplicación las disposiciones pertinentes del Código Tributario.

Base Legal: Artículos 52° y 54°, D.S. N° 032-2001-MTC (18.07.2001)

Acciones de control

- Control concurrente (verificación)

(157) Para el cálculo de esta contribución no se considera el IGV.

Control concurrente en el domicilio fiscal del Contribuyente, consistente en verificar el cumplimiento de sus obligaciones (declaraciones juradas y pago de la Contribución).

- Trabajo de campo

Acción que permite conocer el universo de las obras en ejecución y los Contribuyentes que se encuentran omisos a la presentación de la Declaración Jurada y al pago de la Contribución.

El SENCICO emite un Comunicado y/o Notificación, esperando que el Contribuyente cumpla con presentar los descargos correspondientes.

2.6. Contribución al SENCICO e Impuesto a la Renta

El pago del aporte al SENCICO es deducible de la renta neta de las empresas constructoras para efectos del pago del Impuesto a la Renta.

Base Legal: Artículo 21º, D. Leg. N° 147 (15.06.81)

2.7. Declaración Jurada

Los contribuyentes al SENCICO deben presentar una Declaración Jurada de Obras conjuntamente con la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta, la cual se hará en el formato correspondiente a la Ficha de Inscripción, o a través de la declaración jurada telemática usando la Clave SOL.

La no presentación de esta declaración es considerada como una infracción, tipificada en el artículo 176º del Código Tributario.

Base Legal: Artículo Único, D.S. N° 263-82-EFC (08.09.82)

La declaración jurada estará referida a las operaciones gravadas durante el ejercicio anterior al de la presentación:

CONTENIDO DE LA DECLARACIÓN		
Rubro I	Rubro II	Rubro III
Datos del Contribuyente.	Relación de Obras cuya fecha de inicio se dio durante el periodo declarado.	Consignar en forma mensual las Bases Imponibles constituidas por el valor venta de la factura emitida afectas a la contribución al SENCICO, generadas durante el periodo tributario coincidente con lo asentado en el Registro de Ventas.

2.8. Certificado de no adeudos

De acuerdo a lo dispuesto en el TUPA – SENCICO, el contribuyente que requiera solicitar el Certificado de No Adeudos por obra, debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Presentar solicitud dirigida a la Gerencia General del SENCICO, la misma que deberá llevar la firma y sello del representante legal.
- Copia del contrato de construcción de la obra, por la que se solicita el Certificado.
- Haber cumplido con la presentación de la Declaración Jurada de los últimos cuatro periodos.
- No mantener deudas con el SENCICO.